



UNIVERSITETET I AGDER

Det er litt tommere

En evaluering av et arbeidsprosjekt for psykisk syke i en kommune i Norge.

Alexander Bergli og Brian Mariampillai

Veileder

Solveig Sagatun

Masteroppgaven er gjennomført som ledd i utdanningen ved Universitetet i Agder og er godkjent som del av denne utdanningen. Denne godkjenningen innebærer ikke at universitetet inntår for de metoder som er anvendt og de konklusjoner som er trukket.

Universitetet i Agder, 2012

Fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap

Institutt for sosiologi og sosialt arbeid

Forord

Arbeidet med masteroppgaven har vært en viktig og spennende fordypning i sosialt arbeid. Kunnskapen vi har tilegnet oss gjennom arbeidet med denne evalueringen er kunnskap vi kan og vil dra nytte av i det kommende arbeidslivet.

Denne avsluttende masteroppgaven hadde ikke vært mulig å gjennomføre uten hjelp fra mange. Vi vil først og fremst takke alle våre 18 informanter som stilte opp og lot oss få ta del i deres erfaringer og opplevelser.

Vi vil takke vår veileder, Solveig Sagatun, for god og konstruktiv veiledning gjennom hele prosessen med å skrive masteroppgaven. Du har med din kunnskap og forståelse utfordret oss til hele tiden å strekke oss litt lengre. Du har vært tilgjengelig i situasjoner hvor vi trengte hjelp og klarhet i faglige spørsmål rundt oppgaven. Dette har betydd enormt mye for oss.

Hele det økonomiske og samfunnsvitenskapelige fakultetet ved Universitet i Agder fortjener en takk. Vi har aldri møtt noen lukkede dører gjennom våre fem år ved universitetet. Det har vært morsomt og lærerikt å få muligheten til å være en del av et så engasjert og givende miljø.

Vi vil rette en spesiell takk til leder for psykiske helsetjenester i kommunen hvor studiet har blitt foretatt. Du har hjulpet oss mye underveis, og uten denne hjelpen ville ikke denne oppgaven vært mulig å gjennomføre.

Avslutningsvis vil vi benytte anledningen til å takke hverandre. Vi har utfordret og støttet hverandre i situasjoner hvor vi følte at vi stod fast. Dette har resultert i at vi nå leverer et arbeid vi er fornøyde og stolte av.

Innholdsfortegnelse

1.0 INTRODUKSJON	1
1.1 PROBLEMSTILLING OG AVGRENSNING.....	2
1.2 OPPGAVENS VIDERE OPPBYGNING	4
1.3 ARBEIDSPROSJEKTET.....	4
1.3.1 Arbeidsprosjektets oppstart	5
1.3.2 Prosjektets utvikling.....	5
1.3.3 Drift og finansiering av arbeidsprosjektet	7
1.3.4 Avlønning	8
1.3.5 Prosjektets status per i dag (2012)	8
1.3.6 Prosjektets måloppnåelse	9
1.4 MÅLFORSKYVNING	9
1.4.1 Hva sier teori om målforskyvning	9
1.5 POLITISKE FØRINGER.....	10
1.6 TIDLIGERE FORSKNING	12
2.0 TEORI	15
2.1 LIVSKVALITET	15
2.1.1 Hvordan forstå begrepet livskvalitet	15
2.1.2 Vår tilnærming til livskvalitet.....	16
2.2 ANERKJENNELSE.....	19
2.3 BRUKERMEDVIRKNING	21
2.3.1 Hva er brukermedvirkning?.....	21
2.3.2 Brukermedvirkning på ulike samfunnsplan.	23
2.3.3 Vet brukeren alltid best?	23
2.4 EMPOWERMENT OG MILJØTERAPI	24
2.4.1 Ulike retninger.....	25
2.4.2 Miljøterapi.....	26
2.4.3 Relasjoner.....	26
2.4.4 Personen i situasjonen.....	27
2.4.5 Arbeidets ulike faser.....	27
2.4.6 Bronfenbrenners økologiske modell.....	28
2.5 SOSIAL KAPITAL	30
2.5.1 Innhold i begrepet sosial kapital.....	30
2.5.2 Hvordan tilegne seg sosial kapital?	31
2.5.3 Sosial kapital og helse	33
2.5.4 Kritisk innvending til bruken av begrepet sosial kapital.....	34
3.0 EVALUERING OG METODE.....	36
3.1 EVALUERING	36
3.1.1 Formativ eller summativ evaluering?	36
3.1.2 Evalueringsmodeller.....	37
3.2 METODISK TILNÆRMING	40
3.2.1 Hvilken kvalitativ tilnærming?	41
3.2.2 Intervjuet som metode	42
3.2.3 Kritikk ved bruk av kvalitativ metode	43
3.3 UTVALG	44
3.4 GJENNOMFØRING AV INTERVJUENE	46
3.5 FORSKNINGSETISKE UTFORDRINGER	47
3.6 UNDERSØKELSENS GYLDIGHET	49
3.6.1 Transkribering	49
3.6.2 Analysemetode	50
3.6.3 Organisering og sortering av data.....	50

4.0 ANALYSE OG DRØFTING	54
4.1 BRUKERMEDVIRKNING	54
4.1.1 Viktigheten av å bli hørt og medvirke i egen hverdag.....	55
4.1.2 Ansvar i arbeid.....	60
4.1.3 Opplevelsen av anerkjennelse gjennom arbeid.....	64
4.1.4 Oppsummering av brukermedvirkning i lys av livskvalitet.....	68
4.2 EMPOWERMENT OG MILJØTERAPI	68
4.2.1 Den gode relasjonen og væremåte.....	69
4.2.2 Struktur og rammer	74
4.2.3 Mestring og selvfølelse	78
4.2.4 Gruppetilhørighet og støtte.....	81
4.2.5 Arbeidsprosjektet i lys av den økologiske modell.....	86
4.2.6 Oppsummering.....	89
4.3 SOSIAL KAPITAL	89
4.3.1 Utvidet sosialt nettverk gjennom deltakelse i Arbeidsprosjektet.....	90
4.3.2 Nytten av å være i arbeid.....	93
4.3.3 Helsemessige gevinsten av å være med i Arbeidsprosjektet.....	97
4.3.4 Oppsummering.....	100
5.0 AVSLUTNING	102
5.1 VIDERE FORSKNING	104
LITTERATURHENVISNING	106
SELVVALGT PENSUM	112
VEDLEGG	113
VEDLEGG 1:	114
VEDLEGG 2:	116
VEDLEGG 3:	118
VEDLEGG 4:	120
VEDLEGG 5:	121
VEDLEGG 6:	123

Sammendrag

Bakgrunnen for denne oppgaven henger sammen med vår interesse for psykiatri innenfor feltet sosialt arbeid, og en kommunes ønske om å få evaluert et arbeidsprosjekt for psykisk syke. Dette er en avsluttende masteroppgave og vi hadde et ønske om å fordype oss i et felt vi fant spennende og interessant. Vi har fokusert på hvilken innvirkning et arbeidsprosjekt for psykisk syke har hatt på deltakernes livskvalitet. Med dette som bakgrunn formulerte vi følgende problemstilling:

Hvilken innvirkning har Arbeidsprosjektet hatt på deltakernes livskvalitet?

I rekrutteringen av informanter fikk vi hjelp av leder for psykiske helsetjenester i kommunen. Siden vi skulle evaluere et spesifikt arbeidsprosjekt var det naturlig at vi intervjuet deltakerne. Dette fordi vi ønsket å få frem hvilken innvirkning prosjektet hadde hatt på deres livskvalitet. Vi ønsket også å intervju prosjektets arbeidsledere og deltakernes primærkontakter. Dette for å supplere med deres opplevelser og erfaringer med hvordan arbeidsprosjektet har påvirket deltakernes livskvalitet, for å få et mer utfyllende bilde.

Utvalget vårt besto av ni deltakere, to arbeidsledere, seks primærkontakter og leder for psykiske helsetjenester i kommunen. Datamaterialet ble innhentet ved bruk av en kvalitativ tilnærming i form av semistrukturerte intervjuer.

Gjennom analysing og fortolkning av datamaterialet kom vi frem til at det var ulike momenter som hadde vært utslagsgivende for deltakernes opplevelse av livskvalitet. Datamaterialet viser at deltakere, arbeidsledere og primærkontakter i stor grad hadde en felles forståelse av innvirkningen arbeidsprosjektet hadde hatt på deltakernes livskvalitet. I enkelte tilfeller var det allikevel stor forskjell på hva deltakerne anså som viktig ved deltakelsen i prosjektet, kontra arbeidsledere og primærkontaktenes opplevelser.

Til tross for dette viser analysen og drøftingen i denne evalueringen, at det er mye som tyder på at arbeidsprosjektet har hatt en positiv innvirkning på deltakernes livskvalitet. Videre kommer det frem i analyse- og drøftingsdelen at de viktigste momentene for deltakernes livskvalitet er anerkjennelse, følelsen av å bli hørt, mestring, samhold og relasjoner. Dette samsvarer med funn som er gjort i tidligere forskning.

1.0 Introduksjon

Formålet med denne avsluttende masteroppgaven i fordypning i sosialt arbeid ved Universitet i Agder (UiA), har vært å evaluere et arbeidsprosjekt (heretter referert til som Arbeidsprosjektet) for psykisk syke i en kommune i Norge. Dette for å få et dypere innblikk i hvilken innvirkning Arbeidsprosjektet har hatt på deltakernes livskvalitet. Livskvalitet har innen for sosialvitenskapen blitt definert som et overordnet begrep. Det blir gjerne definert som en persons egen opplevelse av positive og negative sider ved livet i sin alminnelighet (regjeringen.no, a). Temaet vårt er altså økt eller nedsatt livskvalitet sett i lys av Arbeidsprosjektet. Dette har blitt sett og belyst ut fra ulike teoretiske perspektiver, og innsamlet data fra informanter som vi anså som relevante for å besvare problemstillingen.

Leder for psykiske helsetjenester i kommunen evalueringen ble foretatt, kontaktet Tove Johnsen ved UiA og forhørte seg om mulighetene for at masterstudenter i Velferdsstudier kunne evaluere Arbeidsprosjektet som en mulig masteroppgave. Informasjon om Arbeidsprosjektet ble lagt ut via UiA sin portal Fronter hvor studenter som fant dette interessant kunne melde sin interesse. Siden vi i denne avsluttende masteroppgave foretar en evaluering vil oppgaven heretter bli referert til som evalueringen.

Vi fant begge Arbeidsprosjektet spennende. Muligheten til å foreta en evaluering var noe vi begge fant interessant og faglig utfordrende. Evaluering og evalueringsteori er områder vi hadde lite forhåndskunnskap om. Dette gjør at vi gjennom prosessen med å fordype oss innenfor det valgte tema i denne masteroppgaven ikke bare har tilegnet oss kunnskap innenfor sosialt arbeid, men også innenfor overnevnte fagfelt.

Basert på samtaler med faglig veileder, Solveig Sagatun, og leder for psykiske helsetjenester, kom vi frem til at evalueringens hovedfokus skulle ligge på innvirkningen Arbeidsprosjektet har hatt på deltakernes livskvalitet. Hovedgrunnen til at vi valgte denne tilnærmingen skyldes at prosjektet ikke har lykket med å nå et av sine mest sentrale hovedmål. Dette hovedmålet var at fem deltakere i Arbeidsprosjektet skulle videreføres til arbeidstrening i regi av NAV.

En administrativ gruppe (heretter referert til som Arbeidsgruppa) på fem personer, ledet av leder for psykiske helsetjenester, som har fulgt Arbeidsprosjektet siden oppstart, mener likevel at prosjektet har hatt nytteverdi. Dette fordi de har sett en økning i deltakernes livskvalitet. Årsaken til at prosjektet ikke har lyktes med å nå målet om videreføring av deltakere til arbeidstrening i regi av NAV forklares med deltakernes sykdomsbilde. Dette så, og erfarte, Arbeidsgruppa tidlig, så man valgte å fokusere mer på å bedre deltakernes livskvalitet.

Med dette som bakgrunn ønsket Arbeidsgruppa en evaluering av faktorer som kan ha bidratt til økt livskvalitet for deltakerne. I samtaler med leder for psykisk helsetjenester i kommunen kom vi i felleskap frem til fem perspektiver som kunne bidra til å kaste lys over i hvilken grad Arbeidsprosjektet har ført til økt livskvalitet for deltakerne. Disse er anerkjennelse, empowerment, brukermedvirkning, sosial kapital og miljøterapi. Vi ser nærmere på disse fem perspektivene i kapittel 2.

Under det første møtet med leder for psykiske helsetjenester var kommunalsjef for helse og velferd i kommunen også til stede. Han mente at det var viktig at vi som forskere fikk frem hvilken betydning Arbeidsprosjektet har hatt for deltakerne, til tross for at de ikke nådde et av målene med å videreføre flere av deltakerne til arbeidstrening i regi av NAV. Dette ble begrunnet med at offentlige evalueringer og undersøkelser ofte ikke tok høyde for individuelle forskjeller hos deltakere, men i hovedsak fokuserer på oppnåelse av mål og resultater i prosjekter.

1.1 Problemstilling og avgrensning

I dette kapittelet vil vi presentere evalueringens problemstilling, samt avgrensinger vi har valgt å gjøre. Vi har gjennom hele prosessen vært klar over og oppmerksomme på hvilket fenomen vi skulle fordype oss innenfor, og i hvilken setting dette skulle gjøres. Selve problemstillingen endret seg flere ganger underveis i prosessen. Gjennom lesing av valgte teoretiske perspektiver og arbeidet med datamaterialet endte vi opp med følgende hovedproblemstilling og delspørsmål:

Hvilken innvirkning har Arbeidsprosjektet hatt på deltakernes livskvalitet?

- Hvordan har medvirkning og anerkjennelse hatt betydning for deltakernes opplevelse av livskvalitet?

- Hvordan har Arbeidsprosjektet gjennom miljøterapi innvirket på deltakernes livskvalitet?
- Hvordan har mestring og gruppetilhørighet innvirket på deltakernes livskvalitet?
- Hvordan har Arbeidsprosjektet innvirket på deltakernes nettverk og helse?

Fenomenet vi har tatt for oss er hvordan Arbeidsprosjektet har hatt betydning for deltakernes livskvalitet. Som nevnt i introduksjonen er begrepet livskvalitet definert som en persons egen opplevelse av positive og negative sider ved livet i sin alminnelighet (regjeringen.no, a). Begrepet livskvalitet kan brukes og tolkes på mange ulike måter. Det finnes en rekke forskjellige mål for livskvalitet avhengig av situasjon og fenomenet man skal undersøke. Vi gir en dypere redegjørelse av begrepet i kapittel 2.1.

Deltakerne i Arbeidsprosjektet er en marginalisert gruppe. Begrepet marginalisering beskriver en situasjon der en befinner seg et sted mellom ytterpunktene inkludert og ekskludert. Sosial marginalisering innebærer en tilhørighet til samfunnet, men samtidig en form for ekskludering (Halvorsen 1996). Gruppen denne evalueringen omhandler kan ses på som marginalisert på grunn av at de står utenfor arbeidslivet og har psykiske vansker.

Vi har en problemstilling som både er eksplorerende og fortolkende. Både vi som studenter, og Arbeidsgruppa, hadde ulike kriterier som var nødvendige å få oppfylt. Vi måtte passe på at evalueringen kom innenfor de krav som er satt av UiA for en avsluttende masteroppgave, men det var også viktig at Arbeidsgruppa fikk svar på de spørsmål og temaer de ville ha besvart. I felleskap kom vi fram til ulike evalueringskriterier som alle parter mente hadde nytteverdi og var nødvendige å få belyst.

Det er viktig å presisere at vi i vår evaluering kun har sett på innvirkningen Arbeidsprosjektet har hatt på deltakernes livskvalitet. Vi har ikke studert spesifikke utfordringer hos deltakerne, og vi har heller ikke sett på utfordringer i prosjektet eller prosjektets utvikling over tid. Ved å ha utforsket deltakernes egne erfaringer og opplevelser fikk vi som forskere en forståelse av innvirkningen Arbeidsprosjektet har hatt på deres livskvalitet. Samtidig fikk vi ved å intervjuer deltakernes primærkontakter og arbeidsledere ved Arbeidsprosjektet flere stemmer frem som har hjulpet oss å belyse problemstillingen fra forskjellige vinkler. Dette gjorde at vi kunne trekke frem det unike og spesifikke ved hver enkelt deltakers erfaringer. Samtidig har deltakernes primærkontakter og prosjektets

arbeidsledere blitt gitt muligheten til å beskrive en utvikling hos deltakerne som deltakerne selv kanskje ikke har sett grunnet eget sykdomsbilde. Arbeidsprosjektets innvirkning på deltakernes livskvalitet vil med dette bli belyst av mennesker med ulike innfallsvinkel til selve prosjektet. Dette har gitt oss et spennende utgangspunkt for analyse og drøfting.

Det kunne også vært spennende og sett på hvilke resultater Arbeidsprosjektet har oppnådd i forhold til kostnader. Vi tenker da hovedsakelig på kostnader knyttet til brukernes sykdom, som for eksempel innleggelser ved ulike institusjoner og medisinbruk. Arbeidsprosjektets utvikling fra start til nå kunne også vært interessant å se nærmere på. Fordi dette er en masteroppgave innenfor sosialt arbeid har vi valgt å fokusere på dimensjoner og perspektiver som er sentralt i sosialt arbeid. Ved oppgavens start så vi også for oss at tverrfaglig samarbeid ville være et sentralt tema i Arbeidsprosjektet. Gjennom samtaler med både deltakere, arbeidsledere og primærkontakter har vi sett at dette ikke har vært et fokusområde for prosjektet, og blir derfor ikke berørt i denne evalueringen.

1.2 Oppgavens videre oppbygning

Etter dette introduksjonskapittel følger et kapittel hvor vi gjør rede for evalueringens teoretisk rammer. Deretter redegjør vi for metodevalget og vår analyseprosess. I kapittel 4 vil vi analysere og drøfte vårt datamateriale. Avslutningsvis vil vi i kapittel 5 gjøre rede for hva som har kommet frem i evalueringen og komme med noen avsluttende tanker om prosjektet.

1.3 Arbeidsprosjektet

Vi vil i dette kapittelet gi en beskrivelse av arbeidsprosjektet, dets bakgrunn, hvilken brukergruppe det prøver å fange, og gjøre rede for utviklingen av prosjektet fra oppstart frem til i dag. Informasjonen som blir gitt i dette kapittelet baserer seg blant annet på søknader sendt til Helsedirektoratet, referater fra møter holdt av arbeidsgruppa og statusrapporter.

Arbeidsprosjektet er et tiltak som er iverksatt av psykiske helsetjenester i kommunen. Prosjektet er et lavterskeltilbud for personer med psykiske lidelser og/eller rusavhengighet¹. Dette er brukere som på grunn av sitt sykdomsbilde ikke klarer å komme seg inn i arbeid på

¹ Søknad arbeidsgruppa sendte helsedirektoratet for stønad om midler 2.2.2008.

egen hånd eller via arbeidstrening i regi av NAV². Arbeidsprosjektets formål bygger på Nasjonal strategiplan for arbeid og psykisk helse (2007-2012)³.

1.3.1 Arbeidsprosjektets oppstart

Arbeidsprosjektet ble startet i 2008, og var det første året drevet uten øremerkede tilskudd fra det offentlige. Arbeidsgruppa søkte Helsedirektoratet om midler, men disse ble ikke bevilget før i 2009⁴. Arbeidsgruppa fikk innvilget midler basert på søknader hvor de grunnla hvilken hensikt prosjektet var ment å ha. Hovedformålene med prosjektet var at deltakerne skulle bli sett, oppleve mestring og styrke eget selvbylde. Videre skulle man få fem av deltakerne videre inn i arbeidstreningstiltak i regi av NAV. Dette gjorde at Arbeidsprosjektet skulle fungere som trening og forberedelsesfase for deltakerne, før de skulle videre i arbeidstrening i regi av NAV. Deltakerne skulle bli gitt muligheten til å arbeide under trygge, og godt tilrettelagte, rammer, med arbeidsledere som de hadde en god og trygg relasjon til. Arbeidsgruppa ønsket også å øke antall deltakere til 14 stykker innen en tre års periode⁵

Som nevnt i kapittel 1.0 bestod Arbeidsprosjektet ved oppstart av en administrativ gruppe på 5 personer som var ledet av leder for psykiske helsetjenester i kommunen. Det var også ansatt to arbeidsledere i to 50% stillinger. Den ene stillingen ble opprettet 1.2.2008 og ble finansiert gjennom nasjonale opptrappingsmidler innen psykisk helsearbeid⁶. Den andre 50 % stillingen var opprettet som en prosjekt/fadderordning i regi av NAV⁷. Samtlige av personene i arbeidsgruppa var ansatt i kommunen eller Nav⁸.

1.3.2 Prosjektets utvikling

Det første året, 2008, var kun en deltaker knyttet opp mot prosjektet. Arbeidsoppgavene bestod hovedsakelig av å pusse opp deltakerens egen leilighet i samarbeid med arbeidsleder. Senere samme år ble det pusset opp to andre leiligheter i regi av Arbeidsprosjektet, og et kontorlokale i sentrum ble tapetsert og malt. Denne deltakeren bestemte seg for å ikke være med videre i prosjektet etter nyttår. Dette ble begrunnet med for dårlig helse av deltakeren selv⁹. Arbeidsprosjektet hadde på daværende tidspunkt ikke mottatt noe støtte fra

² Møtereferat fra arbeidsgruppa 20.2.2008.

³ Søknad arbeidsgruppa sendte til Helsedirektoratet for stønad om midler 2.2.2008.

⁴ Anbefaling fra fylkesmann om godkjenning av søknad om tilskudd til lavterskel arbeidsrettede brukertiltak 7.8.2008.

⁵ Søknad arbeidsgruppa sendte til Helsedirektoratet for stønad om midler 2.2.2008.

⁶ Beskrivelse av prosjektet/tiltaket til helsedirektoratet 30.3.2008.

⁷ Skjema for statusrapport budsjettåret 2009. 30.2.2010.

⁸ Møtereferat fra arbeidsgruppa 20.2.2008.

⁹ Arbeidsrapport fra arbeidsleder 10.12.2008

Helsedirektoratet, men var driftet og finansiert ved hjelp av nasjonale midler som kommunen var blitt tildelt ¹⁰.

Det første hele året til Arbeidsprosjektet var i 2009. Da hadde prosjektet fem deltakere. Disse ble gitt muligheten til å arbeide fire dager i uken, men dette var et tilbud som ikke alle benyttet seg av¹¹. Arbeidsoppgavene bestod i hovedsak av oppussing og vedlikehold av kommunal eiendom, samt vaktmesterarbeid. Noen deltakere opplevde det som vanskelig å arbeide så ofte, så de fikk mulighet til å delta de dagene de hadde ork og mulighet, mens andre var mer stabile i arbeidsdeltakelsen. De fleste deltakerne syntes det var vanskelig å arbeide dersom det ble mer enn to personer i hvert arbeidslag. En forutsetning ble derfor at arbeidsdagene måtte være nøye koordinert og planlagt, slik at deltakerne ikke opplevde det som ubehagelig å gå på jobb og slapp å ha for mange å forholde seg til¹².

Arbeidsgruppa hadde et mål om å få på plass en kjøregruppe i løpet av 2010. Deltakerne i denne gruppen skulle hente brukere av et psykiatriske dagsenter og brukere av et dagsenter for demente om morgningen, og kjøre de hjem på slutten av dagen. Et slikt prosjekt mente arbeidsgruppa kunne være nyttig da de kunne spare kommunen for transportutgifter, og deltakerne ville oppleve arbeidet som nyttig og meningsfylt. Målsettingen var å ha to sjåfører på to kjørelag, et om morgen og et på ettermiddagen. Oppstart var tiltenkt rundt april 2010, etter en lengre treningsperiode¹³.

I 2010 fikk Arbeidsprosjektet i gang kjøregruppa (Heretter referert til som Kjøregruppa). Det ble brukt mye tid og ressurser på opplæring og sikkerhet, slik at oppdragene kunne bli utført på en presis og trygg måte. Arbeidsprosjektet leide i oppstarten en 8-seters bil og utvidet med en bil til sommeren samme år¹⁴.

I 2010 hadde prosjektet totalt ti deltakere. De nye deltakerne hadde kommet til som et resultat av den nyoppstartede Kjøregruppa. Deltakerne var fordelt på tre ulike grupper ¹⁵. Det psykiatriske dagsenteret i kommunen ble brukt som base for deltakerne i Arbeidsprosjektet. Dette gjaldt både Kjøregruppa og de som utførte vedlikeholdsarbeid.

¹⁰ Anbefaling fra fylkesmann om godkjenning av søknad om tilskudd til lavterskel arbeidsrettede brukertiltak 7.8.2008.

¹¹ Intervju med en av arbeidslederne for prosjektet.

¹² Intervju med deltakere og arbeidsledere.

¹³ Møtereferat fra arbeidsgruppa 10.9.2009.

¹⁴ Rapport om bruk av tildelte midler til helsedirektoratet 1.9.2010

¹⁵ Tiltaksrapport til helsedirektoratet 13.3.2011.

Arbeidsgruppa startet også opp en del andre arbeidsoppgaver for deltakerne av prosjektet. En deltaker fikk jobb på kjøkkenet på det psykiatriske dagsenteret, mens andre fortsatte med renholds- og vedlikeholdsarbeid i kommunale leiligheter¹⁶.

Det ble også vedtatt at det i løpet av 2011 skulle startes opp en gruppe som drev med vedproduksjon. Prosjektgruppen investerte i det nødvendige materialet, men da ansvarlige arbeidsleder ble sykemeldt ble prosjektet utsatt på ubestemt tid¹⁷. Det har per dags dato fortsatt ikke blitt startet opp.

Det var et gjennomgående satsningsmål for Arbeidsprosjektets at deltakerne skulle bli gitt muligheten til medvirkning i hvordan arbeidet skulle tilrettelegges¹⁸. De ble årlig innkalt til dialogkonferanser med Arbeidsgruppa, og det ble jevnlig holdt planleggingsmøter for deltakerne i Kjøregruppa¹⁹. Deltakernes muligheter til medvirkning er et tema vi kommer tilbake til i kapittel 4.1.

2011 ble et krevende år for Arbeidsprosjektet til tross for at arbeidsgruppa mener at det var et positivt år. Kommunen måtte gjennomføre innsparinger i driftsutgiftene, noe som førte til at en av arbeidslederne ble overført til jobb som miljøarbeider ved det psykiatriske dagsenteret i kommunen²⁰. Hans virksomhet ble hovedsakelig knyttet til dagsenteret, men han ble gitt mulighet til å bruke en dag i uken på deltakerne i Arbeidsprosjektet. Han tok da med seg en eller to deltakere for å utføre ulike typer vedlikeholdsarbeid i nærområdet²¹. Den andre arbeidslederen ble også nødt til å bytte arbeid dette året på grunn av manglende midler i Arbeidsprosjektet²².

1.3.3 Drift og finansiering av arbeidsprosjektet

Prosjektet fikk i 2009 et tilskudd fra helsedirektoratet på 200 000 kroner. Disse midlene ble bevilget på grunnlag av arbeidsgruppas søknad om stønad til ”Lavterskel arbeidsrettede brukertiltak i kommunen”²³. Midlene ble brukt til lønnsutgifter, investering av utstyr som deltakerne trengte for utførelsen av arbeidet, forbruksmateriale, kontortjenester og

¹⁶ Samtale med leder for psykiske helsetjenester i kommunen 10.1.2012.

¹⁷ Møtereferat fra arbeidsgruppen 10.9.2010.

¹⁸ Søknad arbeidsgruppa sendte helsedirektoratet for stønad om midler 2.2.2008.

¹⁹ Samtale med leder for psykiske helsetjenester i kommunen.

²⁰ Møtereferat fra arbeidsgruppen 10.3.2011.

²¹ Intervju med arbeidsleder

²² Samtale med leder for psykiske helsetjenester i kommunen.

²³ Offisiell godkjenning av tildelte midler fra helsedirektoratet 2009

driftsutgifter. I tillegg til midlene fra Helsedirektoratet har Arbeidsprosjektet også generert egne midler. Dette ved at Kjøregruppa har fått betaling av kommunen for brukerne de har transportert. Samtidig har Arbeidsprosjektet spart kommunen for utgifter gjennom oppussing av leiligheter, flyttehjelp, mottak og utdeling av brukte møbler og hvitevarer til andre brukere i kommunen ²⁴.

I 2010 og 2011 ble tilskuddet fra Helsedirektoratet redusert med 50 000 kroner årlig, og prosjektet har ikke fått bevilget nye midler etter utgangen av 2011 ²⁵.

1.3.4 Avlønning

Deltakerne fikk de tre første årene lønn basert på antall timer de arbeidet. Det ble utbetalt 100 kroner per time man arbeidet. Lønnsutgiftene til deltakerne ble dekket av kommuneledelsen, og lønnskostnadene gikk dermed ikke ut over prosjektets budsjett.

I 2011 bestemte kommuneledelsen seg for å endre på denne ordningen og heller gå over til en ordning hvor deltakere fikk en fastsatt sum per dag. Det er i år tre forskjellige avlønninger for deltakerne i Arbeidsprosjektet. Deltakerne som har renholdsarbeid som hovedoppgave får timelønn og ansettelse som renholdere/ assistenter. Sjåførene i Kjøregruppa får 200 kroner per dag, mens de som er med i Vedlikeholdsgruppa, samt den ene deltakeren som jobber på kjøkkenet på det psykiatriske dagsenter får 100 kroner per dag ²⁶.

1.3.5 Prosjektets status per i dag (2012)

Vedlikeholdsgruppa er nå begrenset til en arbeidsdag i uka, onsdager. Kjøregruppa er fortsatt i drift og administreres for tiden av en av deltakerne. Kjøregruppa har blitt enig om å redusere kjøreoppdragene, og har for tiden to biler og fire sjåfører i drift per i dag. De har valgt å redusere arbeidsmengden fordi enkelte av brukerne de transporterte var for krevende. Til tross for at Kjøregruppa administreres av deltakerne selv blir det avholdt månedlige møter mellom sjåførene og Arbeidsgruppa ²⁷.

²⁴ Regnskap for Arbeidsprosjektet for perioden 2008-2011.

²⁵ Bevilgningsgodkjenning fra helsedirektoratet fra 2009-2011.

²⁶ Samtale med leder for psykiske helsetjenester.

²⁷ Samtale med en av arbeidslederne.

1.3.6 Prosjektets måloppnåelse

Ingen av deltakerne har per dags dato vært i stand til å starte med arbeidstrening i regi av NAV. Til tross for dette kan man i rapporter og referat fra Arbeidsgruppa, lese at deltakerne har utført de gitte arbeidsoppgavene på en god og tilfredsstillende måte. Det blir også opplyst at deltakerne selv opplever prosjektet som nyttig og hjelpsomt, både for fysisk og psykisk helse.

1.4 Målforskyvning

Som nevnt i kapittel 1.0 har Arbeidsprosjektet hatt en forskyvning og endring ved et av hovedmålene som ble satt ved oppstart. Dette var at man skulle få fem deltakerne over i arbeidstrening i regi av NAV, mens hovedfokuset nå ligger på at man skal bedre deltakernes livskvalitet. Vi vil med bakgrunn i dette gjøre rede for teori som omhandler målforskyvning.

1.4.1 Hva sier teori om målforskyvning

Prosjekter som får støtte til drift av det offentlige blir i dag gransket og evaluert grundigere, slik at man får en god oversikt over hvilke mål prosjekter har vært i stand til å nå. I stor grad handler det også om at det offentlige viser ansvar og nøysomhet for hvordan midler de bevilger blir brukt. Dette gjør det mulig for stat og regjering å sikre seg at prosjekter de støtter når de ønskede målene (Patton 2002).

Man kan tydelig se at det har skjedd en forandring i fokusområdet på hva det offentlige vektlegger og prioriterer av prosjekter som har mottatt offentlige midler. På stort sett alle arenaer der det praktiseres eller arbeides med helse, omsorg, forebyggende kriminalitet og andre sosialfaglige felt har fokuset i stor grad blitt vridd fra å tilby de nødvendige og gode tjenestene, til nå å yte tjenester i tråd med den offisielle målsetningen (ibid).

De siste årene har det vært stort fokus på å tilpasse ulike nasjonale programmer og prosjekter til lokale forhold. Til tross for dette ligger det ofte noen generelle retningslinjer for hvordan prosjekter skal drives, implementeres og fungere på ulike lokale plan (ibid).

Når en evaluering innhenter data fra ulike lokale områder og forhold blir kvantitative mål ofte brukt. På denne måten blir det lettere å sammenligne standardiserte mål. Dette for å få frem graden av oppnådd måloppnåelse. Det vil si at fokuset ligger på numeriske indikatorer som gir et bilde av måloppnåelse. Man skriver gjerne prosentvis økning av ønskede mål og prosentvis nedgang i uønskede mål. Slike målinger vil ikke alltid gi et nyansert og korrekt

bilde av et prosjekts nytte, og dette gjelder spesielt innenfor fagfelt der man jobber med mennesker og relasjoner. Slik statistikk viser ikke menneskene bak tallene. Det er derfor viktig at man er kritisk til konteksten når man tolker og leser statistisk fra slike prosjekter. Ved bruk av tall kan det være vanskelig å få frem meningsfulle forandringer som har skjedd i et menneskes liv (ibid).

Som trukket frem i kapittel 1.0 var dette noe kommunalsjefen for helse og velferd i kommunen anså som viktig å få frem. Selv om Arbeidsprosjektet ikke hadde nådd et av sine opprinnelige mål, hadde han en oppfatning om at prosjektet hadde hatt en positiv innvirkning på deltakernes livskvalitet. En tradisjonell evaluering og vurdering av prosjektet mente han ikke ville vise hva prosjektet faktisk hadde utrettet, selv om en av de opprinnelige målsetningene ikke var oppnådd. Dette fordi man ved bruk av tradisjonelle evalueringer som regel ikke ser på historiene bak tallene som blir oppgitt, men heller på om mål har blitt nådd eller ikke.

Man kan rette kritikk mot mange av aktørene som legger føringene for hvordan evalueringer av prosjekter skal utføres. Dette gjelder spesielt innenfor fagfelt hvor man utfører evalueringer som omhandler menneskeliv og menneskeverd. Om man låser seg fast i mønstrene om effektivitet og måloppnåelse basert på mandat og lov kan man miste muligheten til å se det unike eller spesielle et prosjekt bidrar med (Patton 2002).

1.5 Politiske føringer

I dette kapitlet vil vi gjøre rede for politiske føringer som har hatt innvirkning på Arbeidsprosjektet. Siden Arbeidsprosjektet bygger på Nasjonal strategiplan for arbeid og psykisk helse (2007-2012), er det dette dokumentet som vil bli gitt mest oppmerksomhet.

I den politiske plattformen som er utarbeidet av dagens flertallsregjering kan man lese at regjeringens ønske og mål er å gi alle mennesker i landet mulighet til å utvikle sine evner og leve gode og meningsfylte liv. Videre vil regjeringen at det skal være høy tiltaksinnsats for arbeidsledige med sammensatte behov, og øke satsningen på tilrettelagt arbeid både i skjermet sektor og ordinært arbeidsliv. Regjeringen vil også fortsette å forsterke arbeidet med at flest mulig skal leve av egen arbeidsinntekt (Arbeiderpartiet, Senterpartiet og Sosialistisk Venstreparti 2009).

Nasjonal strategiplan for arbeid og psykisk helse (2007-2012) bygger på forslag som ble fremmet om en nasjonal strategi for psykisk helse fra Arbeids- og velferdsdirektoratet og Sosial- og helsedirektoratet i 2006. Strategiplanen viderefører og styrker den arbeidsrettede innsatsen som har blitt gjort med Opptrappingsplanen for psykisk helse (1999-2008). Samtidig viderefører strategiplanen satsningen som har blitt gjort gjennom prosjektet ”Vilje Viser Vei – satsningen på arbeid og psykisk helse i NAV” (Arbeids- og inkluderingsdepartementet og Helse- og omsorgsdepartementet 2007).

Videre er strategiplanen et supplement til Stortingsmelding nummer 9 (2006-2007) ”Arbeid, velferd og inkludering”, og til alle andre tiltak og tjenester som skal, og kan, bidra til at alle som ønsker det, kommer seg ut i arbeidslivet og klarer å opprettholde denne tilknytningen. I samme stortingsmelding kan man også lese at regjeringen fremholder styrking, fornying og videreutvikling av velferdssamfunnet. Strategien skal også styrke brobyggingen mellom arbeids- og velferdsforvaltningen og helsesektoren. Den omfatter alle med psykiske lidelser samt de som i tillegg har rusmiddelproblemer eller andre utfordringer (ibid).

Mennesker med psykiske lidelser trenger ofte at hjelpetiltak og tilbud fra helse- og sosialtjenesten og arbeids- og velferdsforvaltningen er samordnet, slik at de skal kunne utnytte sin arbeidsevne. Regjeringen ønsker at mennesker med psykiske lidelser i størst mulig grad skal få bruke sine ressurser i arbeidslivet, og at tjenester og tiltak skal legge til rette for dette. Dette begrunnes med at deltakelse i arbeidslivet er en sentral verdi i vårt samfunn. Arbeidsdeltakelse har betydning for den enkeltes identitet og posisjon i samfunnet. Mestring og selvtillit kan i stor grad knyttes til arbeid, og mange av de som står utenfor arbeidslivet i dag har et ønske om å delta. En brukers psykiske lidelser sier lite om denne personens arbeidsevne. Hva brukeren selv ønsker, tidligere arbeidserfaring, eget ønske om jobb og sosiale ferdigheter er viktigere. Samtidig er mennesker med psykiske lidelser en betydelig ressurs som samfunnet går glipp av (ibid).

Rundt 14 000 mennesker med psykiske lidelser deltar i dag i arbeidsrettede tiltak i regi av Arbeids- og velferdsetaten. Mange av disse brukerne drar nytte av de tilbud som allerede blir gitt av Arbeids- og velferdsetaten, men noen kan trenge ekstra tilpassede tilbud som leder mot arbeid. Denne brukergruppen kan ha et behov for å starte med motivasjons- og mestringsstyrkende trening og tiltak. Det er derfor viktig at landets kommuner vektlegger utviklingen av lavterskeltilbud og tiltak som igjen kan lede til et mer arbeidsrettet løp for

den enkelte (ibid). Arbeidsprosjektet er et slikt tilbud. Det er et lavterskeltilbud hvor man har forsøkt å tilpasse arbeidet til den enkelte for å øke deltakernes mestringsevne og var opprinnelig tenkt som et springbrett til videre arbeidstrening i regi av NAV.

En av hovedkonklusjonene etter prosjektet ”Vilje Viser Vei– satsningen på arbeid og psykisk helse i NAV”, er at mange med psykiske lidelser faller utenfor underveis i attføringsløpet. Viktigheten av smidige og individtilpassede tilbud, med mulighet for kontinuitet og oppfølging over tid, er noe det er behov for. For at mange av brukerne med psykiske lidelser skal få mulighet til å delta og lykkes i yrkesrettet attføring, er det i mange tilfeller essensielt at oppfølgingen skjer av samme person, og at vedkommende har tid og ressurser til å ivareta brukerens behov for trygghet, omsorg og dialog. Mange av disse brukerne må samtidig ha behandling i andre deler av hjelpeapparatet for å fungere i det daglige (Arbeids- og inkluderingsdepartementet og Helse- og omsorgsdepartementet 2007).

Brukermedvirkning er et tema som står sterkt i strategiplanen, men noe som også ble løftet frem i opptrappingsplanen for psykisk helse (1999-2008). De ulike tilbudene som utarbeides til forskjellige brukere skal ha utgangspunkt i respekt for den enkelte, og man skal ved hjelp av brukermedvirkning øke tjenestens kvalitet. Brukerne skal også gis mulighet til å øve innflytelse over sin egen behandlingssituasjon (ibid).

I den politiske plattformen utarbeidet av dagens flertallsregjering kan man lese at regjeringen ønsker høy tiltaksinnsats for arbeidsledige med sammensatte behov og øke satsningen på tilrettelagt arbeid både i skjermet sektor og ordinært arbeidsliv. Videre vil regjeringen fortsette å forsterke arbeidet med at flest mulig skal leve av egen arbeidsinntekt (Arbeiderpartiet et al. 2009).

1.6 Tidligere forskning

Vi vil i dette kapittelet gjøre rede for tidligere forskning innenfor feltet arbeidstrening for psykisk syke og for personer som står utenfor arbeidsmarkedet. Vi har kun sett på forskning som har blitt gjort i Norge, da vi anser dette som mest relevant for oss.

Tora Landø gjorde en undersøkelse hvor hun så på hvordan deltakere i et arbeidstreningstiltak tilegner og nyttiggjør seg ulike sosiale ressurser gjennom arbeidstrening. Undersøkelsen heter ”Arbeidstrening som sosial trening”, og dette var en

kvalitativ studie av sosial kapital innenfor arbeidsinkludering. Undersøkelsen ble gjort som en avsluttende masteroppgave i sosiologi (Landø 2011).

Landøs intervjuobjekter var hovedsakelig personer med psykiske vansker som et resultat av rusmisbruk. Hennes hovedfunn var at deltakerne med en stabil grunnkapital i form av positive relasjoner har de beste forutsetningene for å lykkes med arbeidsrehabiliteringen. Disse personene har en sosial kapital som er forenelig med det som anerkjennes i arbeidsfeltet. Dette bidrar til at de også er i bedre stand til å tilegne seg sosial kapital gjennom arbeidstrening og forvalte denne på en god måte. Dette vil også fungere som beskyttelse mot utfordringer og problemer som kan virke vanskelige for deltakerne (Landø 2011).

I 2002 ble det utført en evaluering av det lokale arbeidet med Opptappingsplanen for psykisk helse i regi av Telemarksforskning-Bø. Hovedmålsettingen med dette prosjektet var å evaluere iverksettelsen av Opptappingsplanen på lokalt nivå når det gjelder å legge til rette for at brukere med langvarig psykiske lidelser får muligheter til å delta i meningsfylt virksomhet knyttet til arbeid og fritid. 37 personer med psykiske lidelser ble intervjuet, og disse dannet grunnlaget for prosjektets funn og konklusjoner. Enkelte var langtidsuføre, noen hadde vært sykemeldt over lengre tid, mens andre aldri hadde vært i jobb (Telemarksforskning-Bø 2006).

Prosjektets konklusjoner ble delt inn i tre hovedkategorier, fleksibilitet, tilpasset progresjon og forutsigbarhet. Det kommer frem i rapporten at brukerne i stor grad hadde behov for fleksibilitet i arbeidssituasjonen sin. Dette kunne knyttes direkte opp mot ønske om å oppleve tillitt og bli verdsatt når man var på jobb. Brukerne mente det var veldig viktig at arbeidet var lagt opp slik at arbeidsinnsatsen kunne variere fra person til person, og at det ble tatt høyde for at ikke alle kunne jobbe i samme tempo, eller med samme arbeidsoppgaver (ibid).

Tilpasset progresjon handler i dette tilfellet om at de ansvarlige har god kunnskap om de ulike brukernes situasjon. Ved å ha en god kunnskap om de ulike brukernes situasjon, kan det håndteres på en tilfredsstillende måte. Brukerne mener at de ansvarlige burde oppmuntre og til en viss grad ”dytte” slik at de kan nå realistiske mål. Men det er også en sjanse for at brukeren i en slik situasjon kan føle seg utilstrekkelig om han får en opplevelse av å komme

til kort. Ønsket om forutsigbarhet er hovedsakelig knyttet til økonomi, men brukerne hadde også behov for å ha oversikt over hva de skal gjøre fremover (ibid).

Fafo gjorde i 2008 en evaluering av aktivisering- og arbeidstreningstiltak i regi av frivillige organisasjoner. Dette var en sluttrapport for en evaluering av en statlig tilskuddsordning i regi av frivillige organisasjoner. Evalueringen gikk over to år. Tilskuddet skulle brukes til å prøve ut nye modeller for aktivisering og arbeidstrening av personer med liten eller ingen tilknytting til arbeidsmarkedet i regi av frivillige organisasjoner. Tilskuddet ble opprettet i 2005 som et ledd i ”Tiltaksplan mot fattigdom” (St. meld. nr. 6 2002-2003). Det ble satt av ti millioner kroner i statsbudsjettet for 2005 til denne tilskuddordningen, og midlene ble fordelt på totalt 18 tiltak i 13 forskjellige organisasjoner (Fafo 2008)

Problemstillingen evalueringen tok utgangspunkt i var hvilke kriterier de frivillige organisasjonene måtte vurderes opp mot for å vurdere grad av måloppnåelse. Videre ville man belyse om tiltakene ble gjennomført i tråd med de målsetningene de satte seg i utgangspunktet, og hvordan tiltaksdeltakelsen ble opplevd av deltakerne (ibid).

Evalueringen baserte seg på datakilder hvor de brukte et registreringsskjema og en casestudie av sju utvalgte tiltak. Evalueringen konkluderes med at det legges liten vekt på opplæring eller utvikling av deltakernes formelle kompetanse, men desto større vekt på sosial trening, strukturering av dagen og etterlevelse av enkle arbeidslivsregler. Brukerne får gjennom slike organisasjoner muligheten til å tilegne seg erfaringer som forteller dem noe om hvordan de kan fungere i arbeid, og hvilke muligheter og begrensninger de har i arbeidslivet. Generelt uttrykker også statlige myndigheter at frivillige organisasjoner er møteplasser som gjør det mulig å dyrke felles interesser på tvers av sosiale skillelinjer, og at organisasjonene kan bidra til alternativ identitetstilhørighet og sosial inkludering av grupper som faller utenfor ordinære samfunnsinstitusjoner som utdanning og arbeidsliv. De fleste av frivillige organisasjonene opplevde at de hadde nådd mange av de oppsatte målene. Til tross for dette var det få av tiltakene som ble utført som planlagt. Det ble rapportert om ustabil oppmøte og problemer med rekruttering av deltakere. Enkelte av organisasjonene hadde også problemer med å skaffe deltakerne relevante arbeidsoppgaver. Til tross for dette mente syv av ti tiltaksledere at tiltakene nådde ut til sine målgrupper (ibid).

2.0 Teori

I dette kapittelet vil vi gjennomgå de teoretiske perspektivene vi har ansett som relevante for å forstå hvordan Arbeidsprosjektet har innvirket på deltakernes livskvalitet. Datamaterialet som inneholder fortellinger om deltakernes opplevelser av hvilken innvirkning Arbeidsprosjektet har hatt på deres livskvalitet spilte en stor rolle i utvelgelsen av teori. Som trukket frem i kapittel 1.0 er disse fem teoretiske perspektivene anerkjennelse, brukermedvirkning, sosial kapital, empowerment og relasjonen mellom bruker og hjelper.

Vi vil også gjøre rede for begrepet livskvalitet i dette kapittelet. På denne måten får man som leser en forståelse av hvordan vi som forskere har tolket begrepet for besvarelsen av de ulike delspørsmålene og problemstillingen.

Teoripunktene vil sammen med analysen av innsamlet data danne grunnlaget for drøftningen.

2.1 Livskvalitet

Vi vil innlede dette teorikapittelet med å gjøre rede for begrepet livskvalitet og dets ulike dimensjoner. Vi ønsker med dette å få en større forståelse for selve begrepet samt gi leseren mulighet til å se hvordan vi har tolket livskvalitet i vår evaluering av Arbeidsprosjektet.

2.1.1 Hvordan forstå begrepet livskvalitet

Det er en utbredt og akseptert oppfatning av at man ved å ha god livskvalitet har et godt liv. Det gode liv handler om hvordan det enkelte menneske opplever å ha et liv som er verdt å leve, men det er kun det enkelte menneske selv som kan avgjøre om livet er verdt å leve. Menneskets omgivelser spiller en avgjørende rolle for om man opplever livet som noe verdifullt. Livskvalitet kan best forstå som en prosess, der noe hele tiden skjer og er i utvikling. Livskvaliteten forandrer seg hele tiden. Det er ikke et permanent stadie som mennesker kan forbli i eller forlate. Livskvalitet er ikke et ferdig begrep som man kan eie eller forbruke (Henriksen 1992).

Når man skal forsøke å forklare livskvalitet må man være varsom. Dette henger sammen med at enhver forklaring eller definisjon lett kan føre til bedreviten, formynderi eller umyndiggjørelse. Dette gjelder spesielt for de gruppene i samfunnet som ikke lever opp til den form for livskvalitet som flertallet anser for å være den riktige. Dette gjelder spesielt for

de gruppene i samfunnet som er litt annerledes, som for eksempel funksjonshemmede, handikappede eller psykisk syke. I mange tilfeller vil mennesker i disse gruppene oppleve det som krenkende om man forsøker å hjelpe de til å leve "det gode anerkjente liv" (Henriksen 1992).

2.1.2 Vår tilnærming til livskvalitet

Vi har valgt å ta i bruk to ulike tilnærminger til livskvalitet. Vi vil i hovedsak basere oss på Solum og Stangvik (1987) sin tilnærming, men velger å supplere med Kajandi hvor det bidrar til økt forståelse (Henriksen 1992).

Solum og Stangvik skriver at livskvalitet kan forstås som en tilpasning til sosialt verdsatte livsformer, og dette forstås videre som en subjektiv verdsatt livsform. Avslutningsvis mener han at livskvalitet kan forstås som helse i vid forstand (Solum og Stangvik 1987).

Videre tar Solum opp ulike livskvalitetsdimensjoner og nevner de følgende som de mest vesentlige:

- Deltakelse i sosialt liv.
- Anerkjennelse og verdsetting.
- Kunnskaper og ferdigheter.
- Frihet og selvstendighet (Witsø og Teksum 1998).

Vi vil gi en kort gjennomgang av som kjennetegner Solums dimensjoner av livskvalitet. Vi vil bare gjengi de dimensjonene som i følge Solum bidrar til økt livskvalitet, da det er disse som er relevante for besvarelsen av vår problemstilling.

Høy grad av sosial deltakelse kjennetegnes ved at en person:

- Aktivt deltar i sosiale aktiviteter som foregår i lokalsamfunnet.
- Selv på vanlig måte velger hvem han eller hun vil være sammen med og hvilke aktiviteter han eller hun vil delta i.
- Ikke stenges ute fra aktiviteter det er ønskelig og naturlig å delta i basert på kjønn, alder, ferdigheter og interesser (Witsø og Teksum 1998).

Høy grad av verdsetting kjennetegnes ved at en person:

- Tillegges høy rolle og status i lokalsamfunnet.

- Lever og virker slik at han eller hun oppnår positiv omtale og blir betraktet som en av "oss" som representerer de normer, verdier og ferdigheter som verdsettes høyt.
- Har tillit blant befolkningen og derfor anses som verdig til å styre og lede når det er nødvendig (Witsø og Teksum 1998).

Høy grad av mestring kjennetegnes ved at en person:

- Har gode muligheter til mestring, trening og opplæring av de kunnskaper og ferdigheter som er nødvendig og som oppfattes som verdifulle for å kunne mestre hverdagens oppgaver og krav.
- Er motivert og i stand til å utnytte de mulighetene som er til stede for utvikling og læring (ibid).

På toppen av disse livskvalitetsdimensjonene kommer personens opplevelse av trygghet og egen helse. Dette fordi disse faktorene kan tas i betraktning, relateres og vurderes i forhold til samtlige livskvalitetsdimensjoner (ibid).

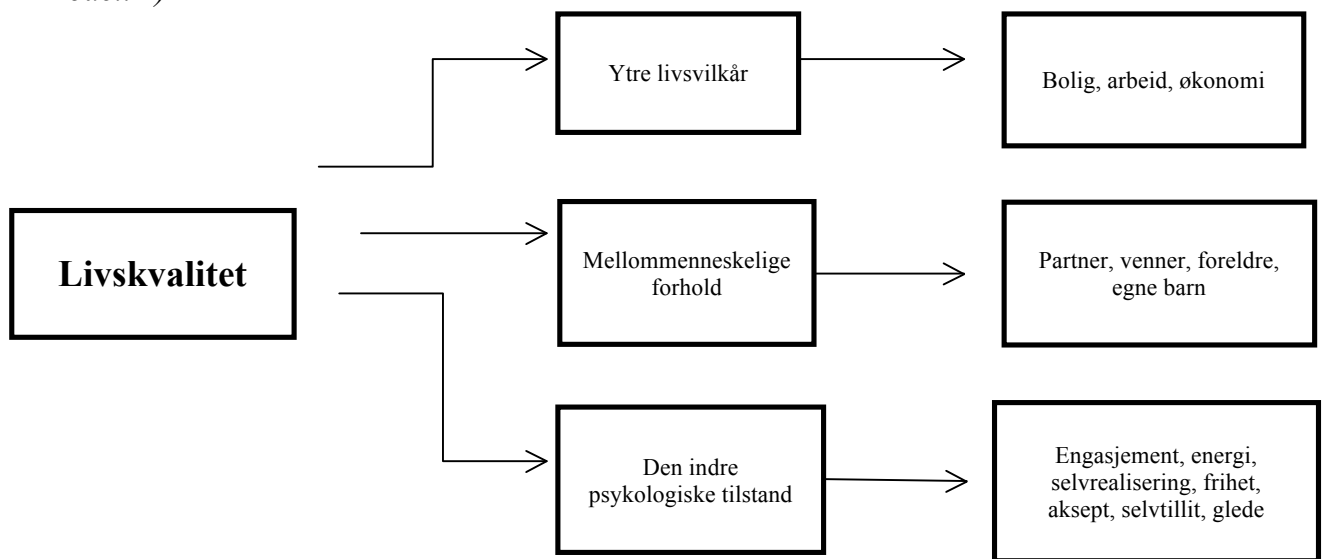
Henriksen viser til Madis Kajandis modell som illustrerer hvilke elementer som kan ligge i begrepet livskvalitet. Hun deler begrepet inn i tre kategorier:

1. De ytre livsvilkår
2. Mellommenneskelige relasjoner
3. Den indre psykologiske tilstand

Fra hver av disse kategoriene er det igjen noen begreper som påvirker den enkeltes livskvalitet. Det er videre opptil den enkelte å fylle modellen med hva man anser som gode ytre forhold, som for eksempel bolig og arbeid (Henriksen 1992). Det viktig å huske at ved bruk av begrepet livskvalitet, er det veldig individuelt hva den enkelte anser som "det gode liv" (Lykke-Hansen og Straszek 2002).

Modellen under illustrerer hovedstrukturene i Kjanadis livskvalitets begrep.

Modell 1)



For å forstå modellen over på en god måte er det nødvendig med en kort gjennomgang av hva de ulike kategoriene bygger på. Vi vil derfor gi en kort gjennomgang av disse (Henriksen 1992).

De ytre livsvilkår: Opplevelsen av livskvalitet hører ikke kun under de gratis gledene i livet. Ethvert menneske har bruk for en viss økonomisk inntekt for overhodet å kunne leve. Man må ha penger til mat, tøy og boligutgifter. Hvis livskvalitet har mye å gjøre med familieliv for et menneske, er det ikke uten betydning at man har mulighet til å ha en ordentlig bolig for seg selv og sin familie. Arbeid er også for mange mennesker et sentralt aspekt ved livskvalitet. Arbeid bidrar ofte til å gi mennesker en identitet og følelsen av selvverd. De ytre livsvilkårene og de materielle sidene ved livet er medbestemmende for menneskets opplevelse av livskvalitet (ibid).

De mellommenneskelige forholdene: Forholdet til andre mennesker er avgjørende for menneskers oppfatning av seg selv. For de fleste mennesker er samvær og felleskap med andre en nødvendighet for et godt liv. De færreste mennesker velger med glede og lyst å isolere seg totalt fra omverdenen. Kajandi mener de viktigste verdipersonene i et menneskes liv er partner, venner, familie og egne barn. Men også kollegaer, naboer og andre mennesker i nærmiljøet er av betydning (ibid).

Den indre psykologiske tilstand: Denne dimensjonen handler om menneskets personlige opplevelse av sitt liv. Det er den subjektive siden av livskvalitetsbegrepet, hvor det enkelte mennesket med sin livsbakgrunn, selvforståelse og forventninger til fremtiden danner utgangspunkt for oppfattelsen av livskvalitet. Den psykologiske dimensjonen uttrykker seg hos mennesket gjennom opplevelsen av engasjement, energi, selvrealisering, frihet, selvtillit og glede. Sammen uttrykker disse viktige psykologiske behov som skal tilfredsstilles til den grad at mennesket føler livet godt og meningsfylt (Henriksen 1992).

Tilnærmingene ovenfor danner grunnlaget for hvordan vi har valgt å tolke begrepet livskvalitet. Dette har vært førende for hvordan vi har evaluert innvirkning Arbeidsprosjektet har hatt på deltakernes livskvalitet.

2.2 Anerkjennelse

Vi vil i dette kapittelet gjøre rede for Honneths anerkjennelsesteori. Dette fordi vi i evalueringens analyse- og drøftningskapittel vil belyse hvordan Honneths anerkjennelsesteori kommer frem i empirien i de ulike teoretiske perspektivene som det blir gjort rede for i dette kapittelet. Hovedfokuset i denne evalueringen vil ligge på Honneths private og solidariske anerkjennelsessfærer, da disse er de mest relevante for evalueringen. Vi velger allikevel å gjøre rede for hva som kjennetegner Honneths tre sfærer for å gi leseren en forståelse av hva sfærene omhandler.

Honneth er en sentral aktør innenfor utvikling av anerkjennelsesteori. Han mener at *”mennesket er avhengig av å erfare anerkjennelse for å kunne være menneske”* (Honneth 2003:145). Anerkjennelse blir med dette et grunnleggende menneskelig behov hos alle.

Honneth baserer sin teori om anerkjennelse på tre grunnleggende former for anerkjennelse: kjærlighet, rettigheter og solidaritet. Mennesker kjemper for anerkjennelse i forskjellige former for sosiale fellesskap, som refereres til som anerkjennelsessfærer. Han skiller også mellom den private, den rettslige og den solidariske sfære. Han snakker her om tre ulike former for selvforhold: selvtillit, selvrespekt og selvverdsettelse (Honneth 2003).

I Honneths anerkjennelsesteori kan man lese at han anser anerkjennelse som et grunnlag for selvtillit. Hver form for anerkjennelse følges av tre former for forhold til seg selv. Han mener at kjærlighet utløser forutsetningene for subjektets fundamentale selvtillit. Gjennom å

oppleve kjærlighet utløses videre en allmenn aksept som medmenneske, noe blir gitt i form av rettigheter. Det neste steget blir da selvaktelse som borger, som tilslutt avsluttes med opplevelsen av selvverd (Skjefstad 2012).

Begrepet selvforhold forklares som selvbevissthet eller selvfølelse som mennesker har i forhold til muligheter og rettigheter. Honneth mener videre at vi som individer i intersubjektive relasjoner må motta anerkjennelse i de ulike sfærene for å kunne utvikle en identitet og positiv selvforståelse. Denne tredeling blir møtt av tre kontraster, som består av krenkelser (Honneth 2003).

Honneth definerer det gode liv som en tilværelse preget av anerkjennelse. Han mener at for å forstå hva anerkjennelse er, så må man vite hva krenkelsen innebærer. Krenkelsen er alvorlig fordi den ødelegger en vesentlig forutsetning for den enkeltes handlingsdyktighet. Krenkelsen kan fremtre i mange ulike former og på mange ulike arenaer. Det kan være barn som blir emosjonelt underernært, minoriteter som opplever at de ikke har de samme rettighetene som majoriteten, eller folk som er utestengt fra arbeidsmarkedet (ibid).

Tabellen nedenfor gir en skjematisk fremstilling av dette.

Tabell 1) Tredeling av anerkjennelsesformer Skjefstad 2012.

Anerkjennelsesform	Anerkjennesssfære	Selvforhold	Krenkelse
Kjærlighet	Den private	Selvtillit	Kroppslig krenkelse
Rettigheter	Den rettslige	Selvrespekt	Nektelse av rettigheter
Solidaritet	Den solidariske	Selvverdsettelse	Nedverdiggelse

De tre ulike anerkjennelsesformene kjennetegnes ved at man i privatsfæren hovedsakelig referer til familie og vennskap. I den rettslige sfære fokuserer man på den sosiale arenaen for anerkjennelseskamper som er gjenstand for offentlig interesse og ansvar. Her fokuserer man altså på den universelle følelsen av verdighet som et menneske. I den solidariske sfære er målet å oppnå selvverdsettelse. Denne sfæren dekker kulturelle, politiske og arbeidsmessige felleskap (Honneth 2003).

Felles for samtlige av anerkjennelsesformene ovenfor er kravet om gjensidighet i form av å få og gi anerkjennelse. Anerkjennelse er slikt sett et relasjonelt begrep og er derfor nyttig i sosialt arbeids praksis, der brukermedvirkning er et mål (Skjefstad 2012).

2.3 Brukermedvirkning

I dette kapitlet vil vi gjøre rede for begrepet brukermedvirkning og hvordan brukermedvirkning forekommer på lokalt- og individuelt nivå. Vi vil også belyse hvorfor det er viktig at personer som befinner seg i marginaliserte samfunnsposisjoner får medvirke. Vi henter inspirasjon fra disse perspektivene for utforskning av delspørsmålet: Hvordan har medvirkning og anerkjennelse hatt betydning for deltakernes opplevelse av livskvalitet?

2.3.1 Hva er brukermedvirkning?

Brukermedvirkning defineres ofte som:

”De som berøres av en beslutning eller er brukere av tjenester, får innflytelse på beslutningsprosesser og utforming av tjenestetilbud” (Rønning og Solheim 2000:31).

Denne definisjonen vektlegger brukerens innflytelse både med hensyn til beslutningsprosesser og utforming av selve tjenestetilbudet (Hanssen et al. 2010).

Brukermedvirkning er et relativt nytt begrep innenfor sosialt arbeid, men mye av innholdet går under prinsippet om retten til å råde over sitt eget liv. Brukermedvirkning som teori, metode og antiundertrykkende praksis ble utviklet i sosialt arbeid som et resultat av at enkelte sosiale bevegelser beskyldte sosialt arbeid for å undertrykke brukerne. Fagfolk ble anklaget for å stå sammen med de styrende om å undertrykke de marginaliserte gruppene i samfunnet. Dessverre har det blitt slik at mange mener begrepet i dag blir brukt mer som en retorikk, fremfor som et redskap for å fremme brukerrettigheter (Askeland 2011).

Tankene om brukermedvirkning har sine røtter i klassisk humanistisk filosofi og er basert på prinsippene om menneskeverd og likeverdighet der det enkelte mennesket skal ha friheten til å bestemme over sitt eget liv. Videre bygger idealet på at mennesker har rett og er i stand til å foreta rasjonelle valg når det gjelder eget liv, velferd og helse (Barbosa da Silva, Hugaas, Ljungqvist og Norheim 2006).

Freire sitt filosofiske ståsted bygger på tanker om at vår funksjon som mennesker er å bidra til ”humanisering”. Målet er å gjøre verden mer ”menneskelig”. Den eneste måten dette kan

skje på, er at enkeltindivider gjennom jevnbyrdige samarbeid omformer sine omgivelser i overensstemmelse med egne behov. Freire er opptatt av å få mennesker til å forstå at samfunnet, det menneskelige fellesskapet, er til for å tjene vår frie utvikling som mennesker (Freire 2003).

Det er gjennom kommunikasjon at menneskelivet kan få mening. Et kjernepunkt i Freires litteratur er at det er gjennom dialog vi blir en del av virkeligheten, tilegner oss andre mennesker og blir oss selv. Dialogen er, i følge Freire, en samtale mellom to likeverdige parter som retter seg mot å vinne erkjennelse og forståelse av forholdene rundt seg. Dialogen er også en risiko fordi vi hele tiden er bevisst på at egne standpunkter må kunne revideres. Vi er i et sosialt samspill med oss selv som en innsats. Det er på grunnlag av dette påkrevd at et dialogisk forhold er fritt for makt og undertrykking, før en meningsskapende samhandling kan komme i stand (Freire 2003).

For at en dialog skal fordre interesse og forpliktelse ovenfor samtalepartner må forholdet være preget av tiltro og omsorg. Det må være en forståelse for at vi er genuint interessert i den andres beste. Man må være villig til å ta sjansen på at den andre ytrer seg sannferdig. Dette betyr ikke at man skal være naiv, men at man har styrke og tillit til at den andre vil investere det samme av seg selv. Derfor er alle dialoger preget av en gjensidig overbevisning om at alle mennesker er likeverdige i en grunnleggende forstand (ibid).

Brukermedvirkning har de siste årene blitt et sentralt prinsipp innenfor velferdsstatens tjenestetilbud. Dette skyldes hovedsakelig at inkludering av brukere og deres ressurser i langt større grad blir vektlagt, både gjennom lovverk, forskning og brukernes egne organisasjoner for å bedre tjenestetilbudet (Askeland 2011).

Hovedfokuset vårt i denne evalueringen vil være brukermedvirkning på individnivå. Fokuset ble rettet mot deltakernes muligheter til å ta del i utformingen av egen hverdag, samt hvordan de gjennom arbeid opplevde å føle seg anerkjent. Det kunne her vært naturlig å trekke inn empowerment, men vi har valgt å gjøre rede for begrepet og gi en gjennomgang av empowerment i kapittel 2.4. Dette fordi vi har valgt en terapeutisk form for empowerment og har sett dette i sammenheng med miljøterapi.

2.3.2 Brukermedvirkning på ulike samfunnsplan.

Brukermedvirkning utføres ofte på ulike nivåer i samfunnet. Det er vanlig å skille mellom tre forskjellige nivåer: nasjonalt-, regionalt- og lokalt nivå, samt på et nærmiljø- og individnivå. (Rønning og Solheim 2003).

Brukermedvirkning på nærmiljø- og individnivå er det mest relevante for denne evalueringen. Vi har valgt å kun gjennomgå dette nivået.

Brukermedvirkning på dette nivået dreier seg om at den hjelpetrengende selv eller hans nærmiljø trekkes inn i utformingen av brukerens tjenestetilbud. Her legges hovedfokus på å være i dialog med hjelpeapparatet. Ofte er det slik at hjelpetrengende/ brukere har støttepersoner i sitt nærmiljø, for eksempel ektefeller, foreldre, søsken eller andre. Mange av disse personene rundt brukerne kan anses som legitime brukere av hjelpeapparatet, fordi de gjennom sitt nære forhold til brukeren blir preget av hva slags tilbud deres hjelpetrengende får. Det kan også oppstå en del vanskelige situasjoner mellom støttepersonene og den hjelpetrengende. Deres interesser for brukerne samsvarer ikke alltid med brukerens interesser og dermed blir dette en grobunn for konflikt. Her vil det kunne oppstå en grense mellom paternalisme og omsorg. Dette blir spesielt tydelig i situasjoner hvor det stilles spørsmål om brukeren vet sitt eget beste (Rønning og Solheim 2003).

2.3.3 Vet brukeren alltid best?

Ved snakk om brukermedvirkning er det viktig å se på hvem som er brukerne. Begrepet brukermedvirkning må forstås ut fra hvem brukeren er, og hvilken situasjon vedkommende befinner seg i. Det er for eksempel ikke rimelig å kreve like mye av psykisk utviklingshemmede som av pasienter i helsetjenesten, men det er ofte problematisk å trekke en grense for hvor langt man skal strekke seg for å få brukeren til å medvirke (Hanssen et al. 2010).

Sosialklienter blir i dagens samfunn i liten grad trukket inn i utformingen av sitt eget hjelpetilbud. Mange brukere av velferdsstatens tjenester er i brukerforhold nettopp fordi de har begrenset med ressurser. Dette gjelder både personer med psykiske problemer, sosialklienter og funksjonshemmede. Det stilles ofte spørsmål ved om brukerne er i stand til å reflektere over egne behov, men situasjonen er ofte slik at mange av de svakerestilte

gruppene i liten grad har fått lov til å målbære sine egne behov. Disse har istedenfor blitt definert av profesjonelle fagfolk og pårørende (ibid).

Brukerens medvirkning i en sak er ikke nok til å få svar på alle spørsmål om hvordan brukeren kan settes i sentrum. Både ressurser, struktur og hjelpernes holdninger er viktig. Det skjer ofte at en opplever manglene på disse områdene som så store at økt involvering av brukeren blir meningsløst, og at det dermed ikke vil ha noen reel effekt (ibid).

2.4 Empowerment og miljøterapi

I dette kapittelet vil vi gjøre rede for betydningen av begrepet empowerment og ulike posisjoner innenfor retningen. Siden vi har valgt en terapeutisk tilnærming til empowerment, har vi også valgt å trekke inn kjennetegn ved miljøterapi i dette kapittelet. Avslutningsvis vil vi trekke frem Bronfenbrenners økologiske modell for å se hvordan mestring kan ses i et større perspektiv. Delspørsmålene vi ønsker å få belyst ved hjelp av disse perspektivene er: Hvordan har mestring og gruppetilhørighet innvirket på deltakernes livskvalitet, og hvordan har Arbeidsprosjektet gjennom miljøterapi innvirket på deltakernes livskvalitet?

Det finnes utallige definisjoner og tilnærminger til empowerment i dagens litteratur. Det som er kjennetegnende ved de ulike tilnærmingene er at de alle har et humanistisk syn på menneskeheten. De deler et positivt syn på mennesket som et handlende og aktivt individ, som vil og kan gjøre sitt eget beste, hvis forholdene rundt blir lagt til rette for det (Askheim og Starrin 2007).

Når det kommer til definisjonen av empowerment har vi valgt å bruke:

"the process of increasing personal, interpersonal, or political power so that individuals can take action to improve their life situation" (Gutierrez 2001:210).

Empowerment uttrykker altså at personer, grupper eller samfunn som befinner seg i en avmaktssituasjon skal opparbeide seg styrke og kraft til å komme seg ut av denne situasjonen.

Gjennom mobilisering av egne krefter, både alene og med hjelp fra andre, skal mennesker bli i stand til å motarbeide krefter som gjør at de blir holdt nede, og de skal få mer makt, kontroll og styring over egen situasjon eller liv. Krefter som gjør at man som person blir holdt nede kan både være personlige og strukturelle krefter i samfunnet. Man kan innenfor empowerment velge å fokusere både personlige og strukturelle krefter, men man kan også holde fokuset hver for seg (Tveiten 2006).

Vårt hovedfokus er empowerment på individnivå som handler om individets rett til å ta beslutninger og ha kontroll over sitt eget liv, selvkontroll, tro på egne evner og det å bli gitt mulighet til mestring.

2.4.1 Ulike retninger

Dagens litteratur bruker begrepet empowerment i ulike sammenhenger og fasonger, og det kan være vanskelig å få tak i betydningen av begrepet og hvordan det skal brukes. Til tross for dette er det mulig å dele empowerment inn i tre ulike retninger. Dette er empowerment som en etablering av motmakt, en tilnærming som er markedsfokusert og en terapeutisk tilnærming. For denne evalueringens vedkommende vil hovedfokuset være på den terapeutiske tilnærmingen. Vi velger derfor kun å gjennomgå denne.

Empowerment ut fra en terapeutisk posisjon fokuserer på den individuelle bevisstgjøringsprosessen, noe som gjør at man utelater strukturelle forhold som bidrar til marginalisering og undertrykkelse. Denne retningen for empowerment kalles innenfor helse- og sosialfagene også for styrking eller mestring (Askheim og Starrin 2007). Ved å mestre noe klarer man noe på egenhånd, en kan takle stress, kriser og påkjenninger og ta seg videre på en god måte. Det handler også om det å ha tilgang til ressurser, kunnskap og ferdigheter og klare å utnytte disse for å bedre sin egen livssituasjon (Ekeland og Heggen 2007).

Fokuset innenfor denne retningen ligger på hvordan marginaliserte personer og grupper kan lære seg å leve med sin situasjon, og hvordan man kan mestre hverdagens utfordringer. På denne måten blir det mulig å få en opplevelse av kontroll over eget liv. Fagpersonen skal gå fra å være styrende til en samtalepartner som er på samme nivå som den hjelpetrengende. Det er en felles forståelse om at fagkunnskap og brukerkunnskap er kunnskap som skal

likestiltes, og fagpersonen skal fokusere på den enkeltes ressurser og ikke mangler, problemer og utfordringer i hverdagen (Askheim og Starrin 2007).

2.4.2 Miljøterapi

Siden vi har valgt å se empowerment fra et terapeutisk perspektiv, har vi valgt å trekke inn miljøterapi i dette kapittelet. Dette for å få en bedre forståelse av hvordan arbeidslederne væremåte og tilnærming kan ha påvirket relasjonene som har blitt skapt. Vi vil også belyse hvor viktig gode relasjoner er før man kan starte endringsarbeid.

Det finnes flere ulike definisjoner og oppfatninger av hva miljøterapi betyr og innebærer. Vi har valgt å forholde oss til Møller som har samlet flere ulike definisjoner av miljøterapi. Han ser det som en terapiform som omhandler, og inkluderer, psykologiske, materielle og sosiale forhold som tilrettelegges på en systematisk måte. Dette skal gjøre at den valgte målgruppe kan oppnå best mulig vekst, læring og utvikling. Videre skriver Møller at å oppnå vekst læring og utvikling handler om at man som person får til noe. Man skal bli gitt muligheten til å mestre noe man tidligere ikke har mestret (Møller 2003).

Alt dette gjør at det kreves av sosialarbeideren kunnskap, trygghet og evne til å se personer i en større sammenheng for å kunne hjelpe brukerne på best mulig måte.

2.4.3 Relasjoner

Som sosialarbeider jobbes det gjennom og med relasjoner som brukerne inngår i. Dette kan være relasjoner brukere har til familie, nettverk, samfunnet rundt eller det offentlige hjelpeapparat. Som sosialarbeider forstår man mennesket i lys av dets relasjoner, og hvordan de ulike relasjonene spiller inn på brukeren selv, samt hvordan brukeren selv spiller inn på omgivelsene (Levin 2004).

Sosialarbeidere bruker relasjonen man opparbeider seg med brukeren som et verktøy i det videre arbeidet. Dette for å få brukeren til å endre noe ved de relasjonene brukeren har i andre settinger. Uansett hva man gjør som sosialarbeider jobbes det ut i fra perspektivet om at en ønsker å få til en endring hos brukeren. Enten dette er i brukerens handlingsmønster, eller opplevelser og forståelser av ulike situasjoner. Sosialarbeideren skal få brukeren til å gjøre noe, og dette skal gjøres uten at brukeren opplever at sosialarbeideren trenger seg på. Man forsøker å skape en situasjon og ramme, gjennom relasjonen, hvor brukeren selv finner seg i en posisjon hvor han eller hun ønsker å hjelpe seg selv (ibid).

For at sosialarbeideren skal komme i posisjon til brukeren slik at endringsarbeidet kan starte, må brukeren akseptere sosialarbeideren som en endringsagent. Sosialarbeideren bruker da seg selv for å nå frem til klienten og for å komme seg i posisjon slik at det videre endringsarbeidet kan starte (Levin 2004). Her er det viktig at både bruker og sosialarbeider er klar over at det er et klart skille mellom private og profesjonelle relasjoner. I private relasjoner er det som regel en gjensidighet der personene vil skifte på å motta trøst, hjelp og støtte. Den profesjonelle relasjonen derimot er et møte mellom bruker og helper hvor helperen får betalt for å hjelpe, mens den andre parten har rolle som hjelpetrengende. Dette innebærer visse plikter, rettigheter og ansvar som vil være med på å prege forholdet (Nerdrum 1988).

2.4.4 Personen i situasjonen

Et av de største spenningsfeltene innen sosialt arbeid som fag er forholdet mellom individ, grupper og samfunn. Hvor er det fokuset på det videre sosiale arbeidet skal ligge, og hva er viktigst å få gjort noe med? Er det mennesket eller samfunnet rundt man må jobbe med for å få en endring? Ved å se på sosialt arbeids historie ser en at fokuset har vekslet mellom de to forskjellige tilnærmingene. I dag ser man viktigheten av å bruke begge tilnærmingene for og best mulig bedre hverdagen til mennesker som befinner seg i en vanskelig livssituasjon. Selv om sosialarbeidere har begge tilnærminger i mente i arbeidet med brukere, er det viktig at en hele tiden vurderer hva brukeren trenger. Dette gjør at sosialarbeideren må være villig til å endre fokus og tilnærmingstype, samtidig som en jobber med endringer hos brukerne. Det kan oppstå situasjoner i arbeidet med brukere hvor sosialarbeideren må fokusere på det som er viktig der og da. Som sosialarbeider tar man for seg de ulike utfordringene en for en, samtidig som man holder fokuset på det endelige målet med hjelpen. Hvis sosialarbeideren ikke klarer å flytte fokuset, og har vansker for å se hva som er viktig for brukeren i her-og-nå situasjonen, kan en risikere at den positive endringen stopper opp samtidig som man kan skade den positive arbeidsrelasjonen man har opparbeidet seg (Levin 2004).

2.4.5 Arbeidets ulike faser

Shulman trekker frem fire ulike faser i arbeidet med brukere. Dette er forberedelsesfasen, åpnings- og avtalefasen, arbeidsfasen og avslutningsfasen. Disse fire fasene har ulike handlingsmønstre (Shulman 2005). Da vi har valgt å ha fokus på relasjonsbyggingen mellom deltakerne i Arbeidsprosjektet og mellom arbeidslederne og deltakerne trekker vi frem kjennetegn ved forberedelsesfasen og åpningsfasen.

Forberedelsesfasen kjennetegnes ved at en skal stille seg inn på klienten og gjøre seg klar for det som måtte komme i møtet med klienten. Et meget viktig prinsipp i sosialt arbeid er å starte der hvor klienten er. I dette ligger det at man skal prøve å bestrebe seg på å sette seg inn i situasjonen den andre befinner seg i og prøve å forstå den andres utfordringer i livet. Ulike forfattere bruker forskjellige ord for hva dette er, men alle har samme grunntanke; at man skal gjøre et forsøk på å sette seg inn i den andres livssituasjon, men at man aldri kan sette seg helt inn i en annens livssituasjon. Vi er alle forskjellige, har ulike erfaringsgrunnlag og forskjellig bakgrunn. Det gjør at vi kan oppfatte og tolke ting forskjellig. Som sosialarbeider må man ikke være enig i brukerens tanker, valg og handlinger, men likevel prøve å forstå deres livssituasjon (Levin 2004).

Noen av spørsmålene brukeren vil ha svar på tidlig i relasjonen og arbeidet med sosialarbeideren er: ”Hva kommer det til å dreie seg om her, og hva slags krav setter de?” og: ”Hvordan kommer sosialarbeideren til å være?” Disse spørsmålene dukker ofte opp på grunn av frykten brukerne har for hvilke krav som vil bli satt til dem. Dette kan være en sperre for brukerens samarbeidsvillighet og åpenhet. Dette kan igjen påvirke relasjonen, og det videre arbeidet, helt til spørsmålene blir besvart av sosialarbeideren og brukeren tar beslutningen om at å ta i mot hjelp (Shulman 2005).

I åpnings- og kontraktsfasen er sosialarbeiderens funksjon å være et bindeledd mellom bruker og tjeneste. Hindringene kan være mange før man kommer seg frem til brukerens og hjelpeapparatets felles interesser, men sosialarbeideren må forsøke å lete seg frem til en felles forståelse mellom bruker og hjelpeapparat. Sosialarbeideren må altså finne et sted hvor hjelpeapparatets tjenester og brukerens opplevde behov er lik (ibid).

2.4.6 Bronfenbrenners økologiske modell

Vi har valgt å avslutte dette kapitlet om empowerment med å se på Bronfenbrenners økologiske modell. Ved at vi har brukt begrepene styrking og mestring har vi valgt å trekke frem Bronfenbrenner og hans utviklingsøkologiske modell for å sette det hele i en større sammenheng.

Modellen har fire ulike systemnivåer som han kaller mikro-, meso-, ekso- og makronivå. De ulike nivåene henger sammen og hver del har påvirkningskraft på andre nivåer i modellen.

Modellens hovedperson er fokuspersonen og modellen prøver å forklare hvordan ulike hendelser og opplevelser på de ulike nivåene vil ha en innvirkning på fokuspersonen. Våre fokuspersoner har vært deltakerne i Arbeidsprosjektet. Fokuspersonens relasjoner til personer eller andre ting som er preget av nærhet, og som er varige, gjensidige og regelmessige, vil ha stor innvirkning på fokuspersonens læring og utvikling (Bronfenbrenner 2005)

Det første nivået i Bronfenbrenners modell er mikrosystemet. Her er det fokuspersonens nære relasjoner til personer og miljøer som står i fokus. På dette nivået er det særlig tre komponenter som er viktig for å fremme utvikling og mestringsevne og det er aktiviteter, relasjoner og roller. Eksempler på aktiviteter kan være det man gjør alene, i samspill med andre, det man ser og oppfatter andre gjør, og som kan ha en påvirkningskraft på mestringsevnen. Innenfor dette nivået er det de ansiktsnære relasjonene som er viktige, og hvordan disse relasjonene kan påvirke læringsevnen og følelsen av mestring. Hvordan forhold og relasjon man har til personer innenfor mikrosystemet har påvirkningskraft på læring- og mestringsevnen. Maktbalansen mellom fokuspersonen og den andre, hvilke følelser som er involvert og et siste eksempel kan være om begge partene er gjensidig avhengige av hverandre. I relasjoner hvor begge parter er likestilte vil det være god grobunn for å skape økt mestring hos fokuspersonen, i motsetning til relasjoner hvor en av partene sitter i en autoritær- eller maktposisjon (Ekeland og Heggen 2007).

I mesosystemet sikter man til de forskjellige bånd og samspill som finnes mellom de ulike arenaene fokuspersonen beveger seg i. I Arbeidsprosjektet kan dette være samspillet mellom deltakere og deres familie. Ofte vil fokuspersonen selv være båndet mellom de ulike arenaene, det kan også være relasjoner som går utenom fokuspersonen. Fokuspersonen møter andre ansikt til ansikt, og det kan også forekomme at mennesker fra ulike arenaer møter hverandre. I disse samspillene mellom ulike aktører og arenaer, finner man ressurser som fokuspersonen kan utnytte i sin personlighetsutvikling og evne til å mestre ulike situasjoner (ibid).

Eksosystemet omhandler den samhandlingen og relasjonene ulike miljø eller institusjoner har hvor fokuspersonen ikke er aktiv deltaker, men hvor allikevel relasjonene mellom disse miljøene vil påvirke fokuspersonen. Eksempler på dette kan være politiske organer som endrer de økonomiske vilkårene i en bedrift eller organisasjon (ibid).

Når en omtaler makrosystemet til Bronfenbrenner viser man til overordnede rammene i samfunnet. Dette kan være politiske ordninger, kulturelle mønstre, økonomiske systemer og modeller, livsstilsnormer og ritualer. Hovedvekten ligger på de overordnende ideologiene i samfunnet eller kulturen. Dette er alle faktorer som sammen med sykdom og sosiale utfordringer i hverdagen har stor innvirkning på den enkeltes opplevelse av mestring i hverdagen (Ekeland og Heggen 2007).

2.5 Sosial Kapital

I dette kapitlet vil vi gjøre rede begrepet sosial kapital, hvordan man kan tilegne seg sosial kapital, og hvordan sosial kapital kan ha en positiv helsemessig effekt. Det vil også bli trukket frem noe av kritikken som er rettet mot begrepet sosial kapital. Vi henter inspirasjon fra teorien om sosial kapital til besvarelsen av delspørsmålet: Hvordan har Arbeidsprosjektet innvirket på deltakernes nettverk og helse?

Når vi i denne oppgaven tar opp begrepet sosial kapital er det fordi dette er et begrep som brukes om mange av livets aspekter. Nettverk, helse, tilhørighet og arbeid er alle emner som forbindes med sosial kapital. Dette er dimensjoner som i stor grad har vært fraværende hos deltakerne i Arbeidsprosjektet.

2.5.1 Innhold i begrepet sosial kapital

I dagens samfunn forbinder vi sosial kapital med et begrep bygget på nettverk og tillit mellom mennesker. Det dreier seg altså om ressurser knyttet til sosiale relasjoner. Slike sosiale relasjoner kan være knyttet til familien, venner, nabolaget, frivillige organisasjoner eller arbeidsplassen. Sosial kapital er i likhet med mange andre samfunnsvitenskapelige begreper enda ikke ferdig definert. Det vil det heller kanskje aldri bli, men bruken av begrepet er under stadig utvikling og debatt (Rønning og Starrin 2009).

Den første analysen av sosial kapital ble gjort av den franske sosiologen Pierre Bourdieu. Hans tilnærming til emnet bygger på individets nytte av deltakelse i sosiale grupper og ressursene som ligger i en slik deltakelse (Portes 1998). Bourdieu introduserte også en sosiologisk teori om symbolsk kapital. Dette er en analyse av hvordan mennesker samhandler og på hvilke premisser dette blir gjort. Han forstår mennesket som et handlende subjekt. Hans teorier bygger på tanker om at mennesker alltid kan se en verdi i ting ut over

bruksverdien, og at alt har en tilleggsbetydning som kan kalles symbolsk kapital. Han deler den symbolske kapitalen i tre deler.

- Økonomisk kapital: Denne består av materielle verdier og penger i form av inntekt, formue og lignende.
- Kulturell kapital: Kan være utdanning og titler, samt det å mestre eller å være god i noe. De to første typene kapital kan altså oppfattes som materielle ressurser.
- Sosial kapital: Dette er de båndene som knytter individene i en gruppe sammen. Det er sammensetningen av «kontakter». Det vil si venner, familie, bekjente og andre som fungerer som en ressurs for den enkelte (Marthinsen og Skjefstad 2007).

Denne evalueringen vil hovedsakelig fokusere på aspektene ved kulturell og sosial kapital, da disse er de mest relevante for utforskningen av problemstillingen. I kapittel 2.4.1 gjennomgikk vi hvordan mestring kan føre til økt selvtillit og tilegnelsen av kulturell kapital vil derfor ikke gjennomgå nærmere her.

Bourdieu definerer sosial kapital som:

”Summen av ressurser, faktiske eller virtuelle, som tilkommer et individ eller en gruppe som resultat av å ha et vedvarende nettverk av mer eller mindre institusjonaliserte forbindelser av gjensidig bekjentskap og anerkjennelse” (Bourdieu & Wacquant 1992: 119).

I likhet med de ovenfor nevnte typene kapital kan sosial kapital investeres i gode eller dårlige formål, avhengig av øyet som ser. Kapitalformene er i seg selv verken gode eller onde (Wollebæk og Segard 2011).

I denne evalueringen vil hovedfokuset vårt ligge på hvordan økt sosial kapital gjennom arbeid og sosiale nettverk kan være utslagsgivende for deltakerne i Arbeidsprosjektet. Forskning har vist at sosial støtte, en følelse av samhørighet og samhold har betydning for helsen. Dette har blitt dokumentert i en lang rekke studier (Rønning og Starrin 2009). Vi har derfor også lagt vekt på å utforske om Arbeidsprosjektet kan ha medført positive psykiske og fysiske helsemessige effekter for deltakerne

2.5.2 Hvordan tilegne seg sosial kapital?

Familien og nærmiljøet er viktig for reproduksjon, sosialisering og trygghet. Det er her vi utvikles til samfunnsmedlemmer, før vi sakte men sikkert får mer og mer kontakt med

storsamfunnets organiserte aktiviteter som barnehage, skole og arbeidsliv. I moderne tid har det blitt mer og mer vanlig at storsamfunnets organisasjoner har blitt organisert av fellesskapet, nærmere bestemt staten. Familie og nærmiljø er i begynnelsen det eneste som gjelder for nye individer, og de fortsetter å være viktig gjennom hele livet fordi de ivaretar funksjoner som andre ikke kan fylle på tilsvarende måte. Menneskers identitet og tilhørighet utvikles i samspillet med nære andre, og det er her vi ivaretar viktige relasjoner og funksjoner. Nærhet og omsorg er viktige verdier knyttet til de menneskene som står oss nærmest. Det er nettopp i disse relasjonene at vi får nye krefter til å gå ut igjen i for eksempel arbeidslivet og skole. Selv om det finnes en viss konkurransetenking i familien og i de uformelle fellesskapene i nærmiljøet oppstår det her et samarbeid som bygger på uformelle bytter. Disse aspektene bygger igjen videre på tillit. Dette beskrives gjerne også som relasjonell kapital. Fordi denne kapitalen i stor grad bygger på tillit og gjensidige forpliktelser (Rønning og Starrin 2009).

Som sosialarbeider møter en ofte brukere med dårlig selvtillit. Dette kan skyldes at de har opplevd mange nedturer i livet og ikke har så god tiltro til egne evner. Om man da er med på å bygge opp selvtilliten til disse brukerne, får også sosialarbeideren anerkjennelse for dette. En har da inngått en felles samarbeidsprosess der begge parter har blitt nødt til å investere av seg selv og en god relasjon er etablert. Om brukerens økte selvtillit bidrar til at han nå klarer å mestre oppgaver som anses som alminnelig har han opplevd å få styrket sin sosiale kapital. I dagens samfunn settes det høyere krav til at arbeidstakerne har god sosial kompetanse. Om en på grunnlag sin økte selvtillit får muligheten til å komme ut i arbeid er man langt på vei til å få et utvidet nettverk (Marthinsen og Skjefstad 2007).

Gjennom de siste ti årene har utviklingen av menneskers personlige nettverk i større grad tatt plass på arbeidsplassen. Før i tiden var det vanligere at man hadde majoriteten av sitt sosiale nettverk utenfor arbeidsplassen, men i vår generasjon er det slik at de fleste av oss jobber utenfor hjemmet og nærmiljøet. På grunnlag av dette mener Putnam at vi rett og slett har overført mer av våre sosiale nettverk fra nabolaget til lunsjrommet på arbeidsplassen. Dette gjenspeiler igjen hvor viktig arbeid er for å skape, opprette og vedlikeholde sosial kapital (Putnam 2000).

Putnam hevder at man bygger nettverk og tillitt til andre gjennom samhandling ansikt til ansikt. Han skriver også at frivillige organisasjoner er en viktig arena for samhandling. Her

møter vi mennesker som er annerledes enn oss selv og vi forsøker å skape noe vi kan ha til felles med hverandre. Det spiller i prinsippet ingen rolle hva organisasjonene driver med så lenge det er mulighet for sosial samhandling, og så lenge de bygger bro mellom motsetninger i samfunnet. Han ser altså på den sosiale kapitalen som noe som skapes nedenfra og opp, i upolitiske og lokale strukturer (Putnam 2000).

En måte å skape tilgang til nye nettverk er å kartlegge hvilke hobbyer og interesser brukerne vi som sosialarbeider ønsker å hjelpe har, eller ønsker å utvikle. Brukerne kan videre støtte og dyrke disse interessene sammen med andre som har de samme interessene. Gjennom de nye nettverkene kan en få anerkjennelse for de sidene ved seg selv, og for evnen eller kunnskapen man innehar på dette området. Som trukket frem i punkt 2.2. vektlegger også Honneth viktigheten av å oppleve anerkjennelse for å kunne utvikle en identitet og positiv selvforståelse. På denne måten kan den negative identiteten og stigmatiseringen en kanskje har opplevd tidligere bli overskygget av en mer positiv identitet. I gode tilfeller kan altså dette bli en prosess og en reise fra skam til stolthet. I mange tilfeller kan dette forklares som empowerment gjennom tilførsel av sosial kapital, både ved å utvikle nye anerkjente ferdigheter og gjennom å stifte nye bekjentskap (Rønning og Starrin 2009). Dette ble også trukket frem i punkt 2.4.

2.5.3 Sosial kapital og helse

I en folkehelsevitenskaplig sammenheng er det vanlig å betrakte sosial kapital som et overordnet begrep for sosialt samhold, sosial integrering, sosial støtte, sosial tillit og sosiale nettverk.

Et av de mest kjente og klassiske eksemplene på hvordan sosialt samhold påvirker helsen, finner vi i eksemplet om Rosetofolket. Dette var en gruppe mennesker som på begynnelsen av 1800-tallet hadde flyttet fra en by i Sør-Italia og bosatt seg i en by (senere kjent som Roseto) i Pennsylvania i USA. I løpet av 1950-årene begynte det å florere rykter om at innbyggere i Roseto, som var etterkommere av den generasjonen italienere som innvandret på 1800-tallet. Det ble sagt at det så vidt fantes noen under 65 år som hadde dødd av hjerteinfarkt, og at kriminalitet og sosial eksklusjon ikke fantes blant denne gruppen. Ettersom ryktene og historiene om dette folket spredte seg, fikk også en gruppe forskere interesse for dette samfunnet. Forskerne undersøkte dødsattester i Roseto og i en rekke sammenlignbare byer. Det ble gjort intervjuer og observasjoner. Forskerne kom til slutt

frem til at dødelig hjerteinfarkt var betydelig lavere i Roseto enn i andre kommuner. Forskerne fant også ut at dette ikke skyldtes en lavere andel røykere eller mindre alkoholkonsum blant innbyggerne (Rønning og Starrin 2009).

Forskerne begynte så og granske de sosiale forholdene i byen. Her kom de frem til at det ikke fantes enslige individer som slet med større hverdagslige problemer. Det var en utpreget god arbeidsmoral. Det var en norm om at alle skulle jobbe, og det fantes arbeid til alle. Byen hadde også en veldig høy sysselsetting blant kvinner, ca. 75 % var i arbeid. Hver 4. husholdning besto av tre generasjoner (noe som var veldig høyt) og alle måltid ble inntatt i felleskap. Roseto var preget av en atmosfære av likeverdighet som fremmet sosialt samhold. Det var selvfølgelig noen som hadde det bedre enn andre, men det var ikke mulig å skille de mer velstående fra de mindre ut fra hvordan folk var kledd, hvor de bodde eller hvordan de oppførte seg (ibid).

Foruten Roseto-studien er det vanlig å henvise til Almeida-studien når det snakkes om den viktige rollen sosiale relasjoner spiller for helse og velvære. Denne studien ble gjennomført av to amerikanske forskere, Lisa Berkman og Leonard Syme. Deres forskning viste at sterke og nære sosiale bånd var viktig for helsen og at de menneskene som hadde disse båndene rundt seg hadde betydelig lavere risiko for å dø tidlig, fremfor de som ikke hadde slike bånd (ibid).

Forskningsresultatene omkring sosial kapitals betydning for menneskers psykiske helse er nokså tvetydig. Det er ikke alle nære relasjoner som er positive for helsen. Nære relasjoner til personer som er ustabile eller deprimerte kan ha en skadelig virkning på egen psykisk helse, spesielt for barn. Om man inngår i alt for tette relasjoner som ikke gir rom for individualitet, som for eksempel i ulike typer sekter, kan dette også forårsake store psykiske lidelser. Det er en nokså vanlig påstand at den positive effekten av emosjonell støtte er tydeligere når det gjelder å forebygge mildere former for psykiske plager fremfor alvorlige former, der årsakssammenhengen ofte er komplisert og sammensatt (ibid).

2.5.4 Kritisk innvending til bruken av begrepet sosial kapital

Sosial kapital har blitt et svært populært begrep som brukes av mange mennesker i ulike sammenhenger. En kritisk innvending mot begrepet er at det ligger i fare for å bli nok en metafor som beskriver forhold som best illustreres ved hjelp av andre begreper, som for

eksempel sosial integrering, sosiale nettverk og sosial isolasjon. En annen innvending er at all oppmerksomheten mot den sosiale kapitalen kan komme til å føre oppmerksomheten vekk fra materielle årsaker i samfunnet som også gir helsemessige forskjeller, som for eksempel inntektsforskjeller. Det er viktig å forstå at økonomi og sosial innflytelse kan påvirke helsen fordi disse faktorene påvirker mellommenneskelige relasjoner basert på tillit og gjensidighet. Dersom sosialt samhold er bra for helsen er det viktig å få svar på spørsmål omkring hva som fremmer det sosiale samholdet, og hva det er som motiverer det (Rønning og Starrin 2009).

3.0 Evaluering og metode

I dette kapittelet vil vi gjøre rede for ulike former for evaluering og hvilke evalueringsmodeller vi har tatt i bruk. Videre vil vi gjøre rede for vår metodiske tilnærming og hvordan vi har brukt naturalistisk intervju som metode. Deretter vil vi se på utvalg og kritikken som blir rettet mot bruk av kvalitativ metode. Avslutningsvis vil vi se på de forskningsetiske utfordringene vi har stått ovenfor og analyseprosessen.

Avhengig av hvilke forskningsspørsmål og problemstillinger man vil besvare, velger man den metodiske tilnærmingen og det designet som er best egnet. Som nevnt i kapittel 1 er vår problemstilling: Hvilken innvirkning har Arbeidsprosjektet hatt på deltakernes livskvalitet?

3.1 Evaluering

Evaluering som fagfelt gjort store fremskritt, og spesielt innenfor sosialfaglige miljøer. Evaluering handler om systematisk integrering av informasjon om aktiviteter, karakterer og utbytte av ulike programmer. Denne definisjonen av evaluering vektlegger en systematisk innsamling av informasjon. Videre skjer evaluering gjerne på tvers av fagfelt, noe som gir evaluering som fagfelt flere bruksområder (Patton 1982).

Evaluering har i dag blitt en standard, noe som betyr at evaluering har oppnådd en status som et anerkjent redskap med har flere bruksområder. Det kan være med på å utsette en beslutning eller fungere som et motargument til kritikk. Videre kan en evaluering medvirke til å skape rasjonalitet i en tvetydig virkelighet og resultatene av en evaluering kan ofte signalisere ansvarlighet. Dermed vil det være en kilde til oppnåelse av legitimitet for enten bevarelsen eller avslutningen av et program. Formålet med evaluering kan også være å bedømme eller forbedre en instans (Krogstrup 2006).

3.1.1 Formativ eller summativ evaluering?

Evalueringer deles som regel inn i to hovedkategorier. De kan være summative eller formative. Vi har valgt en formativ tilnærming og har derfor valgt og kun gjennomgå kjennetegnene ved en slik tilnærming.

Formative evalueringer kjennetegnes ved at de retter blikket framover og omhandler hvordan tiltak, organisasjoner, arbeidsmåter eller produkter kan forbreides (Patton 2002). Formative evalueringer benytter seg i større grad enn summative evalueringer av

kvalitative metoder. Formative evalueringer kan like gjerne fokusere på resultater og virkninger som på prosess. Poenget er at evalueringen handler om at funnene skal danne grunnlag for en mulig forbedring, eller komme frem til måter å endre eller forbedre det evaluerte tiltaket. Formative evalueringer er i større grad enn summative evalueringer knyttet til en gitt kontekst, og forsøker derfor ikke å generalisere funnene utover det evaluerte tilfellet (Halvorsen og Gjedrem 2006).

Med bakgrunn i de punktene nevnt ovenfor har vi valgt å benytte oss av en formativ evaluering. Basert på vår problemstilling, falt det for oss naturlig å velge en kvalitativ tilnærming. Dette fordi deltakerne da fikk mulighet til å sette ord, uttrykk og bilder på i hvilken grad Arbeidsprosjektet har innvirket på deres livskvalitet. Ved og i tillegg intervju arbeidsledere og deltakernes primærkontakter fikk vi belyst problemstillingen fra flere perspektiver. Dette ga oss et mer utfyllende bilde av i hvilken grad Arbeidsprosjektet har innvirket på deltakernes livskvalitet.

3.1.2 Evalueringsmodeller

De siste årene har det dukket opp en rekke forskjellige modeller for hvordan forskere best mulig kan evaluere ulike prosjekter. Modellene er redskaper forskerne bruker for og på best mulig måte komme frem til de nødvendige svarene. Modellene er tilpasset ulike prosjekters hensikt og det finnes derfor en rekke ulike ”maler” man kan benytte seg av (Patton 1982).

Evalueringsprosessen er ikke noe som foregår i en ”stille” tilværelse, men er en prosess gjennom konstant forhandling på mange plan. Dette kan ofte føre til at det blir et dilemma om hva som er den ”sanne” evalueringsmodellen. Ny informasjon dukker stadig opp gjennom prosessen, og man opplever at utfordringene blir belyst fra flere hold. Dette er gjerne hovedgrunnen til at man ofte flyter mellom flere ulike evalueringsmodeller (ibid).

I arbeidet med vår evalueringen var det hovedsakelig tre evalueringsmodeller som var relevante siden vi valgte en kvalitativ tilnærming. Som nevnt ovenfor er grensene mellom de ulike modellene flytende og overlappende, noe som har gjort at vi har berørt disse tre. De ulike modellene som vi har trukket veksler på er klassisk effektevaluering, responsiv evaluering og prosessevaluering.

Klassisk effektevaluering: I klassisk effektevaluering er måling av effekter snevert knyttet til en vurdering av graden av måloppnåelse. Dette er midlertidig ikke en forutsetning for om effektevalueringer kan gjennomføres eller ikke. Denne typen evalueringer vurderer hvorvidt de oppnådde effekter faktisk er en funksjon av innsatsen som er lagt ned i arbeidet eller om det er andre utenomliggende faktorer som har spilt inn på resultatet. En slik kausal sammenheng er ofte veldig vanskelig å identifisere, men valide effektvurderinger kan genere evidensbasert vitenskap, og det kan derfor være god grunn til å gjennomføre den type evalueringer. Det vil ha en viktig funksjon om prosjektets effekter kan måles både på kort og lang sikt ved av bruk av en slik modell. Denne typen effektevaluering reiser to sammenhengende, men forskjellige problemstillinger (Krogstrup 2006).

1. Er effekten i overensstemmelse med den offisielle politiske målsettingen?
2. I hvilket omfang er de oppnådde funksjoner en effekt/funksjon av innsatsen?

Når vi fokuserer på måloppnåelse i en slik sammenheng, regnes innsatsen kun som god hvis de politiske målsettingene har blitt møtt. Måloppfyllelsevalueringens styrke er at den stiller helt konkrete spørsmål om hvorvidt innsatsen lever opp til de politiske målsettingene som har blitt satt. En slik evalueringsmodell har ikke som hovedmål å vurdere prosessene og veien frem til målet, men resultatet i seg selv (ibid).

Synliggjøringen av sammenhengene mellom innsats og effekt er den desidert største styrken til effektevalueringsmodellen. Får evalueringen dette frem, har man dannet et grunnlag for hva som virker og ikke virker, basert på evidensbasert forskning. Dette er også effektevalueringens akilleshæl og største utfordring. Det er svært vanskelig å avgjøre om funnene skyldes innsatsen eller andre forhold (ibid).

Selv om vårt evalueringsfokus ikke har vært på Arbeidsprosjektets måloppnåelse har det gjennom våre intervjuer kommet frem at prosjektet ikke har nådd de offisielle målsetningene som var satt ved oppstart. Disse målsetningene dannet også grunnlaget for midlene som har blitt utdelt til prosjektet (jamfør kapittel 1.4). Dette gjorde at vi gjennom evalueringen berørte klassisk effektevaluering og har valgt å trekke frem kjennetegnene ved en slik form for evaluering.

Responsiv evaluering: Denne formen for evaluering bygger på tanken om at det ikke eksisterer en felles og ”sann” verdi for et prosjekt, men at verdiene vil være ulike for forskjellige mennesker. Ledere, sosialarbeidere og brukere kan alle ha forskjellige verdier. I en slik modell kan ikke forskeren fastsette evalueringskriteriene på forhånd. Tvert imot er forskerens oppgave å lytte til og videreformidle forskjellige interessenters verdier og forestillinger, om hvilke verdier som skal ligge til grunn for evalueringen (Krogstrup 2006).

Når en foretar en responsiv evaluering er ikke bakgrunnen for iverksettelsen av evalueringen nødvendigvis det viktigste, men at evalueringen kan være med på å bidra til forandring i prosjektet. Det anses derfor som viktig at man oppnår en forståelse av programmets kvaliteter og kunnskap, og hvilke deler av instansen som bør beskyttes og beholdes uendret, slik at man unngår konflikter i fremtiden. Man kommer ikke med noen anbefalinger, men avslutter med åpne konklusjoner som blir overlatt til kontekstens fortolkning (ibid).

Vår målsetning med denne evalueringen har ikke vært å komme med konklusjoner. Vi vil ikke konkludere med hva som har blitt gjort rett og galt. Vi vil ikke komme med innspill eller anbefalinger på hva som kunne vært gjort annerledes. Det viktigste for oss har vært å få frem innvirkningen Arbeidsprosjektet har hatt på deltakernes livskvalitet. Vi har etter beste evne forsøkt å lytte og videreformidle de ulike informantenes opplevelser og erfaringer. Vi har forsøkt å overlate de endelige konklusjoner og slutninger til leseren selv. Med bakgrunn i dette berørte vi responsiv evaluering og har derfor valgt gjøre rede for en slik form for evaluering.

Prosessevaluering: I denne formen for evaluering rettes oppmerksomheten mot prosessen. Det vil si det som skjer mellom beslutningen om at et tiltak skal settes i verk og ressurser bringes til veie, til det faktisk foreligger resultater. Dette omhandler som regel alt fra implementering til drift og eventuelt avvikling av et tiltak, og alt fra interne forhold (aktører, roller, oppgaver, strukturer, kulturer, teknologi og annet) til de eksterne rammebetingelsene et tiltak fungerer innenfor (Krogstrup 2006). Prosessevaluering handler altså om hvordan noe forløper eller foregår.

Vi har valgt å trekke frem prosessevaluering siden det i Arbeidsprosjektet kan ha vært flere interne forhold som kan ha spilt inn på i hvilken grad Arbeidsprosjektet har påvirket deltakernes livskvalitet. Eksempler på interne forhold kan være rollene deltakerne og arbeidsledere har hatt i prosjektet. Et annet eksempel på interne forhold kan være de arbeidsoppgavene deltakerne har utført.

Som tidligere nevnt er det en flytende overgang mellom alle disse tre evalueringsmodellene, noe som har gjort av vi har tatt i bruk alle tre i større eller mindre grad.

3.2 Metodisk tilnærming

Vi ville få frem det unike og spesielle ved hver enkelt informant, da vi anså dette som den beste måten å belyse problemstillingen på. Dette kunne best gjøres ved bruk av kvalitativ metode. Dette var også utslagsgivende for valget av en formativ evaluering, da det er denne som i hovedsak benytter seg av kvalitative metoder.

Det er flere ulikheter mellom kvalitativ og kvantitativ metode, men det kan være vanskelig å tegne klare skillelinjer mellom de ulike metodene. Hovedforskjellene er at man i kvalitativ forskning generer hypoteser som en senere kan teste med kvantitativ metode, i motsetning til kvantitativ metode hvor man tar utgangspunkt i en allerede gitt hypotese. Mens en i kvantitativ metode er opptatt av å få datamaterialet ut i tall, ønsker man i den kvalitative metoden få frem datamateriale i form av bilder, ord og opplevelser (Ryen 2002). Det å få datamaterialet ut i bilder, ord og opplevelser var noe vi ønsket, da vi mente dette kunne belyse problemstillingen på best mulig måte.

I kvalitativ forskning er man opptatt av det spesielle og unike ved den enkelte informant. En ønsker å utvikle forståelse av ulike fenomener knyttet til mennesker og deres sosiale virkelighet. Ved å ta i bruk kvalitativ metode forsøker en å få en dypere innsikt i hvordan mennesker forholder seg til og opplever sin egen livssituasjon (Dalen 2008). Vi blir alle formet av omgivelsene vi lever i, og man ser derfor ikke etter universelle faktiske sannheter i motsetning til hva nomotetisk kvantitativ forskning prøver å gjøre.

Deltakerne vi intervjuet befant seg i en vanskelig livssituasjon. Ryen skriver at det er viktig at man som forsker får muligheten til å se og tolke informantenes oppfattelse av sin

livssituasjon. Dette er noe vi ikke hadde fått mulighet til ved bruk av kvantitativ metode, da vi i hovedsak ville basert oss på spørreskjemaer (Ryen 2002).

”Forskere som nytter kvalitativ metode, studerer ting i deres naturlige setting, der de prøver å forstå eller tolke fenomener ut fra den mening folk gir dem (Denzin og Lincoln, 1994:2).

Vi fikk tidlig i arbeidet med denne evalueringen vite at et av Arbeidsprosjektets hovedmål, at fem deltakere skulle over i arbeidstrening i regi av NAV, ikke var blitt nådd. Til tross for dette har Arbeidsgruppa vært sikre på at prosjektet har hatt en positiv innvirkning på deltakernes livskvalitet. For at vi som forskere skulle være i stand til å belyse det spesielle ved hver enkelt deltakers utbytte, var kvalitativ metode den tilnærmingen som var best egnet.

Ved bruk av kvalitativ metode fikk vi mulighet til å trekke frem flere nyanser i innvirkningen Arbeidsprosjektet har hatt på deltakernes livskvalitet. Dette basert på den enkelte deltakers opplevelser og erfaringer, samt arbeidsledernes og primærkontaktenes stemmer.

3.2.1 Hvilken kvalitativ tilnærming?

Det finnes i dag ingen standardtilnærming for hvordan en skal gripe den kvalitative forskningen. Det man derimot har, er et mangfold av ulike tilnærminger en kan bruke i arbeidet. Man kan foreta intervjuer, observasjoner eller analysere tekster og dokumenter. Med hjelp av disse verktøyene mener kvalitative forskere at de kan få en dypere forståelse av ulike sosiale fenomener i forhold til hva man ville ha fått ved bruk av kvantitative studier (Ryen 2002). Fire av de mest brukte tilnærmingene i dag er naturalistisk, etnometodologi, emosjonalisme og postmodernisme. Vår måte å gjennomføre intervjuene på ligger nærmest den naturalistiske tilnærmingen, og vi har derfor valgt å fokusere på denne.

I den naturalistiske tilnærmingen er det troen på at den sosiale virkeligheten er virkelig som står i fokus. Forskeren må ved en slik tilnærming være såpass tett på informanten at informanten har mulighet til å gjenkjenne og beskrive detaljer i sin egen sosiale verden, men forskeren må ikke komme for nær. Kommer forskeren for nær informanten kan man risikere å påvirke datainnsamlingen. Forskeren bruker informantens egne ord for å forklare

hvordan informanten tenker, opplever verden og hvorfor han eller hun gjør forskjellige handlinger. Informantens utsagn blir med dette avgjørende for hvilke konklusjoner forskeren trekker (Ryen 2002).

Kvale presiserer at forskningsintervjuet dreier seg om en faglig konversasjon. Han definerer det halvstrukturerte livsverdenintervjuet som: ” *et intervju som har som mål å innhente beskrivelser av den intervjuedes livsverden med henblikk på fortolkningen av de beskrevne livsverdener*” (Kvale 1997:21). Hensikten og strukturen med intervjuet blir bestemt og kontrollert av forskeren. Videre sier Kvale at: ”*intervjuformen er spesielt egnet når man ønsker å undersøke hvordan mennesker forstår sin egen verden. Intervjupersonen vil beskrive sine erfaringer og sin selvoppfatning, og klargjøre og utdype sine egne perspektiver på verden*” (Kvale 1997:61).

Metaforisk oppfatter Kvale intervjueren i det kvalitative forskningsintervjuet som en reisende som går rundt med lokalbefolkningen. Intervjueren stiller spørsmål som åpner for muligheter til at de spurte kan fortelle sine historier. Ved hjemkomsten vil den reisende fortelle om sine opplevelser i form av fortolkede historier eller beretninger (Kvale 1997).

Som nevnt ovenfor er man i et naturalistisk syn opptatt av informantenes egne ord og syn på verden skal komme frem. Det er kun deltakerne, arbeidslederne og primærkontaktene som med sine opplevelser og erfaringer kan gi beskrivelser av dette. Ved at vi har gjennomført intervjuer som ligger nærmest den naturalistiske tilnærmingen, har vi gjennom intervjuene fått funn som kan betraktes som sanne i forhold til hvordan deltakerne, arbeidslederne og primærkontaktene opplever sin livsverden. Da det er informantenes egne opplevelser og erfaringer vi var ute etter, og det er dette de har svart på. Det er her viktig å presisere at dette ikke er sannheter som er gjeldene for alle, men som gjelder for den enkelte deltaker, arbeidsleder og primærkontakt.

3.2.2 Intervjuet som metode

Ved å ta i bruk intervju som metode fikk vi svar på spørsmål som var stilt ut i fra en intervjuguide. Intervjuguiden ble utarbeidet med bakgrunn i oppgavens problemstilling og utvalgt teori. Av kunnskapen vi tilegnet oss gjennom skriving av teorikapittel, drøfting med veileder og meningsutveksling oss i mellom utarbeidet vi en semistrukturert intervjuguide. En semistrukturert intervjuguide kjennetegnes ved at man som forsker har noen punkter og

spørsmål å forholde seg til under intervjuet. Dette for å sikre seg at man får svar på det man ønsker, samtidig som det gir rom for at informantene kan komme med ny informasjon (Ryen 2002).

Ved at vi valgte en semistrukturert intervjuguide var det rom for at informantene kunne ”trække” utenfor de fastsatte linjene. Samtidig var vi sikret svar på spørsmål vi mente var relevante for å besvare problemstillingen. Intervjuguiden inneholdt spørsmål som var sortert under ulike kategorier og temaer som vi hadde sett for oss viktige. Grunnen til at vi valgte å gjøre det på denne måten, skyldtes vår manglende erfaring med det å intervju. Vi fryktet at vi ved bruk av en for åpen intervjuguide, ville fått vanskeligheter med få svar på de punktene vi mente var relevante for besvarelsen av problemstillingen.

Med en semistrukturert intervjuguide kan man komme innpå temaer som ikke er relevante for besvarelsen av problemstillingen. Selv om dette kan skje, vil informantene også med stor sannsynlighet berøre temaer man på forhånd ikke hadde tatt høyde for. Dette gjør at man må være åpen for at det kan komme frem opplysninger som man muligens må ta med videre i forskningsprosessen (Ryen 2002). Dette var noe vi selv erfarte under våre intervjuer og dette er temaer vi har tatt med oss videre i analysen.

3.2.3 Kritikk ved bruk av kvalitativ metode

Det har blitt rettet kritikk mot den kvalitative metoden og vi vil ta for oss noen av punktene.

Kvalitativ metode blir kritisert for å ta i bruk få talende eksempler og anekdoter. Dette mener noen spiller inn på validiteten av forskningen da forskeren selv står for utvelgelsen av de anekdotene og eksemplene som blir presentert i det endelige sluttmaterialet. I de tilfeller hvor forskeren ikke gir rom for diskusjon av avvik som har oppstått i forskningsprosessen, svekkes validiteten av arbeidet (Ryen 2002). Å gi rom til diskusjon rundt avvikene er noe vi vil gjøre i vår analyse og drøftning.

Derimot finnes det noen kvalitative forskere som er av den oppfatning av at validitet ikke angår kvalitativ metode. De mener at dette er bare noe som hører til de kvantitative studiene, som ikke skiller mellom den naturvitenskapelige og sosiale verden. Om man som forsker tar i bruk kvalitative metoder, forsker man på den sosiale virkeligheten. Denne virkeligheten er i konstant bevegelse noe som gjør at de tradisjonelle kvalitetsmålene blir

irrelevante. Dette gjør systematisk forskning umulig, da den sosiale virkeligheten ikke innehar noen stabile forhold (Marshall og Rossman 1989).

Kvale trekker frem at kvalitativ metode ikke er generaliserbart. Dette fordi det er for få objekter. Det stemmer at kvalitativ metode kan være vanskelig å generalisere, men å få frem et generaliserbart resultat er ikke hovedformålet med denne evalueringen. Det viktigste er å få frem hvilken innvirkning Arbeidsprosjektet har hatt på deltakernes livskvalitet og hvordan de selv opplever nytteverdien. Samtidig vil vi ved å intervju prosjektets arbeidsledere og deltakernes primærkontakter få flere perspektiver frem. Disse ulike perspektivene kan ses i lys av hverandre og har gitt et utfyllende svar på problemstillingen (Kvale 1997)

Det viktigste er at man som leser kan få en forståelse for hvordan arbeidsprosjektet har fungert som en arena for økning av livskvalitet for de ulike deltakerne. Selv om prosjektet ikke har oppnådd det som i utgangspunktet var satt opp som et av hovedmålene.

Kvale hevder også at kvalitativ metode er intersubjektivt og at ulike lesere har forskjellige oppfatninger og fortolkninger av teksten (Kvale 1997). Ryen hevder derimot at dette ikke trenger å være negativt da man gjennom forskjellige syn, får ulike tolkninger som er positiv og kan være med på å fremme en debatt om de aktuelle situasjoner (Ryen 2002).

Intervju som forskningsmetode har også fått kritikk for at det trekker informanten ut av sitt naturlige miljø. Ved å bli flyttet ut av det miljøet hvor informanten har tilegnet seg trygghet, kunnskap og erfaring risikerer man å sette informanten i en ukomfortabel situasjon. Dette kan spille inn på svarene som blir gitt (ibid). Dette unngikk vi ved å la informantene selv ta stilling til hvor de ville bli intervjuet. Vi åpnet også for at deltakerne kunne ha med seg arbeidsledere eller primærkontakt i intervjuet. Vi håpet da å trygge deltakerne, slik at svarene som ble gitt ble minst mulig påvirket av situasjonen. Dette var et tilbud ingen av deltakerne valgte å benytte seg av.

3.3 Utvalg

I arbeidet med å danne et utvalg for å få inn datamateriale som kan svare på en problemstilling, står man ovenfor ulike typer utfordringer. Man skal ikke bare bestemme

hvem som skal delta i undersøkelsen, men også hvem som kan gi best mulig svar på problemstillingen (Ryen 2002).

Siden vi evaluerte et arbeidsprosjekt i regi av psykiske helsetjenester i en kommune i Norge var utvalget av informanter begrenset. Det gjorde at informantene som kunne besvare problemstillingen allerede var gitt, da disse var deltakerne av prosjektet.

For å få tillatelse til å intervju deltakerne av Arbeidsprosjektet måtte vi innhente tillatelse fra Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD). I søknaden vår begrunnet vi formålet med evalueringen og hvorfor deltakerne kunne gi oss svar på vår problemstilling. Etter den endelige godkjenningen fra NSD, utarbeidet vi et informasjonsskriv og en samtykkeerklæring til deltakerne. Etter avtale med leder for psykiske helsetjenester ble vi enige om at han skulle ta ansvaret for å dele ut informasjonsskriv og samtykkeerklæring til mulige informanter. Alle ti spurte informanter stilte seg positive til deltakelse. Enkelte deltakere som tidligere har vært tilknyttet Arbeidsprosjektet hadde av ulike årsaker ikke mulighet til å stille på intervju og ble ikke spurt.

I samtykkeerklæringen ga vi deltakerne muligheten til å godkjenne at vi kontaktet deres primærkontakter. Hensikten med dette var å få frem flere stemmer for å belyse Arbeidsprosjektets innvirkning på deltakernes livskvalitet. Samtlige deltakere sa seg villig til dette.

Da vi fikk beskjed fra leder for psykiske helsetjenester om at alle deltakerne hadde sagt seg villig til at vi kunne intervju deres primærkontakter, utarbeidet vi et felles informasjonsskriv til deres primærkontakter og prosjektets arbeidsledere. Samtlige primærkontakter og arbeidsledere stilte seg også positive til å bli intervjuet og skrev under på samtykkeerklæring om deltakelse i evalueringen.. Dette gav oss et verdifullt og spennende datamateriale, som vi tok med oss til analysearbeidet.

Ved kvalitative intervjuer er ikke hovedintensjonen å sammenligne ulike enheter og variabler. Det viktigste er at man får en dyp innsikt i hvordan den enkelte informanten ser verden fra sitt synspunkt og sin subjektive sannhet. Dette betyr da at man kan få mer ut av å ha små utvalg, hvor man foretar skikkelige intervjuer, enn hva man vil få med større utvalg hvor man ikke kommer så tett på informanten (Ryen 2002).

Trost bemerker viktigheten av at man får en viss variasjon i utvalget. Dette for å sikre at man ikke bare sitter igjen med ”vanlige tilfeller”. Han anbefaler videre at man ser etter variabler som kan være relevante for den valgte problemstillingen, som for eksempel kjønn, alder, utdanning. Deretter ser man etter spredning langs disse variablene, slik at man sitter igjen med en god variasjon av ulike mennesker med forskjellig bakgrunn (Trost 1989). Miles og Hubermann påpeker også viktigheten ved å ikke ha et for smalt utvalg, men at man må finne de informantene man antar sitter inne med mest informasjon (Miles og Hubermann 1984). Det er ingen som kjenner sin livssituasjon bedre enn deltakerne selv. Dette gjorde at vi var sikret informanter med mye informasjon.

Vi ble sikret en god variasjon i utvalget vårt siden deltakerne i Arbeidsprosjektet både var menn og kvinner. Det var også en god aldersmessig spredning blant dem. Det at de ulike deltakerne hadde forskjellige sykdomsbilder og utfordringer i hverdagen gjorde at vi fikk et utvalg med en god spennvidde. Arbeidslederne i prosjektet hadde vært ansatt siden oppstart. Dette gjorde at de hadde meget god kjennskap til deltakerne og deres utvikling.

3.4 Gjennomføring av intervjuene

I felleskap med leder for psykiske helsetjenester ble vi enige om at vi skulle foreta intervjuene på det lokale dagsenteret i kommunen, men hvis deltakerne ønsket å bli intervjuet andre steder var dette mulig. Dagsenteret var et senter som ble brukt som tilholdssted og møteplass for samtlige av Arbeidsprosjektets deltakere. Lokalet fungerte dermed som en trygg arena. Intervjuene med primærkontaktene og arbeidslederne ble også utført på dagsenteret.

Leder for psykiske helsetjenester satt på forhånd opp en plan for hvilke dager og tidspunkt de ulike intervjuene skulle foregå. Dette var nyttig for oss da vi hadde en lang reisevei til og fra intervjustedet. Samtlige intervjuer ble utført i løpet av fem dager.

Intervjuet med deltakernes primærkontakter ble fortatt som et gruppeintervju. Dette var en intervjuform vi valgte for å legge til rette for en diskusjon og dialog primærkontaktene seg i mellom. På denne måte fikk vi muligheten til å sammenligne de ulike primærkontaktens erfaringer og opplevelser av hvordan Arbeidsprosjektet påvirket deltakernes livskvalitet. Dette skapte grobunn for en god dialog og verdifull informasjon til vår datainnsamling. I

intervjuet med primærkontaktene deltok også leder for psykisk helse i kommunen da han er primærkontakt for en av deltakerne.

Johannesen skriver at gruppesamtaler er å foretrekke fremfor minigrupper og individuelle intervjuer, i de situasjoner hvor man ønsker å avdekke en bredde av synspunkter, synspunkter, holdninger, erfaringer og fortolkninger framfor å få detaljert informasjon fra enkeltindivider (Johannesen, Tufte og Kristoffersen 2010) . Dette var ledende for valget av å foreta intervjuene av primærkontakter i gruppe. Vi søkte den generelle oppfattelsen primærkontaktene hadde av innvirkningen Arbeidsprosjektet har hatt på deltakernes livskvalitet. Det spesifikke fikk vi under intervjuene med deltakerne selv.

I motsetning til hva vi gjorde med primærkontaktene intervjuet vi Arbeidsprosjektets to arbeidsledere hver for seg. Dette fordi de hadde ansvar for hver sin gruppe i prosjektet.

Under intervjuene med primærkontakter og arbeidsledere tok vi utgangspunkt i de samme temaene som hadde ligget til grunn for intervjuene med deltakerne, men hadde en mer åpen intervjuguide. Dette fordi primærkontaktene og arbeidslederne, hadde lettere for å snakke om de enkelte temaene enn det deltakerne hadde. Dette gjorde at vi ikke trengte å stille like mye spørsmål som under intervjuene med deltakerne. Ved at vi i tillegg under intervjuet med primærkontaktene fikk en diskusjon, kunne vi som forskere holde oss litt mer tilbake og heller observere. Vi valgte derfor å gjøre dette og heller stille spørsmål i enkelte situasjoner hvor vi fant noe uklart.

Alle intervjuene med deltakerne ble tatt opp på bånd med unntak av to. Dette fordi disse to deltakerne ikke følte seg komfortable med å bli tatt opp på bånd. Begge intervjuene med arbeidslederne ble også tatt opp på bånd. Under intervjuet med deltakernes primærkontakter ble alt tatt opp på bånd, men vi har under transkriberingen av dette intervjuet satt navn etter de ulike uttalelsene for å klare å skille dem i analysen. Da intervjuene var ferdig la vi de over på en bærbar harddisk og slettet opptaket fra båndet. Dette ble gjentatt etter hvert intervju.

3.5 Forskningsetiske utfordringer

Den største etiske utfordringen vi har stått ovenfor underveis i denne evalueringen er i hvor stor grad evalueringen skal anonymiseres. Å sikre de utforskedes privatliv og identitet er

viktig og bør alltid vektlegges (Ryen 2002). Arbeidsgruppa hadde et ønske om at oppgaven skulle anonymiseres i minst mulig grad. Dette begrunnet de med at de var stolte over hva de hadde fått til med prosjektet og den utviklingen deltakerne har hatt.

Vi som forskere møtte da vår største etiske utfordring i evalueringen. På en side hadde vi Arbeidsgruppa som hadde et ønske om minst mulig anonymisering, kontra deltakerne som vi hadde lovt anonymitet. Kommunen hvor evalueringen har funnet sted er liten og har få innbyggere. Arbeidsprosjektet har få deltakere, noe som ville gjort det umulig å holde de anonyme dersom kommunen ble oppgitt. Det ville også være mulig å gjenkjenne enkelte deltakere gjennom sitatene som blir presentert fra datamaterialet i analysen. Med bakgrunn i dette har vi valgt å holde navnet på kommunen skjult for å sikre deltakernes anonymitet. Vi får dessverre ikke oppfylt ønsket til den psykiske helsetjenesten i kommunen hvor vi har foretatt evalueringen, men det viktigste for oss har vært sikre deltakernes anonymitet.

Alle deltakerne i Arbeidsprosjektet ga oss tillatelse til at vi kunne intervjuere deres primærkontakter. En forskningsetisk utfordring vi møtte i dette var hvordan vi under gruppeintervjuet med deltakernes primærkontakter kunne sikre at deltakerne i prosjektet ble holdt anonyme. Dette siden vi ikke trengte informasjon om hva de enkelte deltakerne hadde oppnådd og hvem de var for å svare på problemstillingen. Under dette intervjuet var vi ikke ute etter det spesifikke ved hver enkelt deltaker som nevnt ovenfor. Vi ville heller få frem det generelle inntrykket primærkontaktene satt igjen med om hvilken innvirkning Arbeidsprosjektet har hatt på deltakernes livskvalitet. De spesifikke erfaringene ville vi at deltakerne selv skulle fortelle oss. Dette ble løst ved at vi informerte primærkontaktene om at vi verken ønsket eller trengte navn på hvilken deltaker de var primærkontakt for. De ble også informert om å unngå bruk av deltakernes navn under intervjuet. Dette ble overholdt og gjorde at vi etter endt gruppeintervju ikke visste hvilke deltakere de ulike primærkontaktene var kontakter for.

En annen etisk utfordring vi sto ovenfor under gruppeintervjuet med deltakernes primærkontakter, var hvordan taushetsbelagte opplysninger ikke skulle komme frem primærkontaktene i mellom. Enkelte av primærkontaktene visste hvilke deltakere andre primærkontakter fulgte opp i hverdagen, så de kunne identifisere enkelte utsagn noen av primærkontaktene kom med. En måte å unngå dette på, så langt som mulig, var at

gruppedeltakerne ikke skulle gå i dybden om den enkelte bruker, men heller fortelle i generell terminologi om hvilken utvikling de hadde sett og erfart.

3.6 Undersøkelsens gyldighet

Reliabilitet omhandler hvor godt håndverk en har utvist under studiet, trekk ved selve undersøkelsen, spørsmålene, transkriberingen og tolkningen som blir gjort av data (Jakobsen 2005). Med andre ord bygger påliteligheten seg på hvor dyktig en har vært i utforming av design for å få et best mulig svar på problemstillingen og vår egen samvittighet når det kommer til hvor nøye og grundige vi har vært i transkriberings- og analysearbeidet.

De fleste undersøkelser har både begrensninger og utfordringer. Ved å ha en semistrukturert intervjuguide, kan vi ha lagt begrensninger på hva som har blitt kommunisert under intervjuene med informantene. Vi valgte derfor å spørre informantene om det var noe de ville tilføye for å belyse problemstillingen. Det kan også være at vi i enkelte situasjoner under intervjuene har stilt spørsmål som kan ha virket ledende for informantene. Ledene spørsmål kan ha blitt stilt i de situasjoner hvor informantene hadde vansker for å svare og vi ønsket en utdypning av svaret. Vi vil allikevel argumentere for at spørsmålene som ble stilt ble utformet på en hensiktsmessig måte.

3.6.1 Transkribering

For oss var det viktig at vi i transkriberingsprosessen av intervjuene klarte å gjøre dette så ordrett som mulig. Det er gjennom denne prosessen at intervjuene skrives fra muntlig til skriftlig form, og intervjusamtalenes struktur blir dermed bedre egnet for analyse (Kvale 1997).

Da denne evalueringens formål var å få frem i hvilken grad Arbeidsprosjektet har ført til økt livskvalitet for de som har deltatt, var behovet for ordrette gjengivelser svært relevant. Det er umulig at man gjennom transkriberingen ikke gjør en egen fortolkning av materialet (Kvale 1997). Mange av deltakerne hadde til tider utfordringer med å formulere seg og forklare seg på en god måte. Enkelte hadde også vanskeligheter med å svare på spørsmålene vi stilte. Dette førte til at vi fikk en stor variasjon i lengden på intervjuene. Tale omformet til skriftspråk gjennom transkribering kan ofte fremstå som usammenhengende og forvirrende. Dette kan gi inntrykk av lavt intellektuelt nivå hos intervjuobjektet (Kvale 1997). Dette var selvfølgelig noe vi ønsket å unngå. I enkelte tilfeller var vi nødt til å endre på gjengivelsen

av informasjon, slik at sitatene ble mer beskrivende når de stod alene i evalueringens analyse. Informantenes opplevelser ble gjengitt ordrett, så langt det var mulig.

3.6.2 Analysemetode

I analysen utvikles intervjuenes mening. Intervjupersonens egen mening hentes frem i lyset og forskerne presenterer nye perspektiver på fenomenet. Kvale skriver at: *"å analysere betyr å dele opp noe i biter eller elementer"* (Kvale 1997:118). Selve intervjuanalysen ligger et sted mellom den opprinnelige fortellingen og den endelige fortellingen som forskeren presenterer for leserne. Denne prosessen kjennetegnes ved at man beveger seg gjennom flere ulike faser. Man går da fra transkribering av intervjuet, over til organisering og strukturering av data og før man avslutningsvis analyser den innsamlede informasjonen (Kvale 1997).

Analysen er et resultat av langvarig, slitsomt og nøyaktig arbeid. I evalueringen har vi foretatt noen få justeringer i de ulike sitatene for å klargjøre teksten. Dette for å sikre at meningen og poenget til informantene kommer tydelig nok frem. Som nevnt tidligere i kapitlet har vi valgt å gjøre dette siden noen av informantene har hatt vanskeligheter med å formulere seg. Selv om disse justeringene er gjort har sitatene blitt fremstilt i den sammenhengen de var kommunisert og informantene skal kunne kjenne igjen sine egne sitater.

3.6.3 Organisering og sortering av data

Etter at vi var ferdig med transkriberingen av data var neste steg å sortere datamaterialet.

Analyseprosessen er rotete, tidkrevende, ikke-lineær og en kreativ prosess med rom for mye tvil. Dette er en prosess som skal bringe orden, struktur og mening inn i all innsamlet data (Ryen 2002). I vår analyse møtte vi samtlige av disse nevnte utfordringene. Vi hadde ingen erfaring med et forskningsprosjekt av dette omfanget. Dette gjorde oss usikre på hvordan vi skulle klare å sortere og få struktur på våre innsamlede data. Kvale refererer til dette som 1000-sidersspørsmålet. Her stiller man seg som forsker spørsmål om hvordan man skal klare å finne en metode for å analysere de 1000 sidene med intervjutranskripsjoner man har samlet inn (Kvale 1997).

Et bilde sier mer enn tusen ord er det noe som heter, og det følte vi var viktig i arbeidet med denne evalueringen. Ryen råder forskere til å unngå å søke forklaringer gjennom

enkeltelementer. Virkeligheten er alltid mer kompleks enn at man kan forklare et fenomen ved å referere til bare en faktor. Som nevnt innledningsvis i evalueringen er livskvalitet et vidt begrep. Til analyse av datamaterialet valgte vi teoretiske perspektiver som omhandler anerkjennelse, empowerment, miljøterapi, brukermedvirkning og sosial kapital. Vi ønsket å utforske hvordan disse perspektivene i samspill med datamaterialet kunne belyse hvilken innvirkning Arbeidsprosjektet hadde hatt på deltakernes livskvalitet (Ryen 2002).

Etter diskusjon oss to i mellom ble vi enig om at vi skulle ta i bruk Ryen sin innholdsanalyse som et utgangspunkt for den videre analysen. Denne analysen gjennomføres i tre trinn (ibid).

Først skal man finne rådataens ulike enheter. Hver enhet er ment å skulle gi mening uten at den trenger støtte av supplerende informasjon (ibid). Våre enheter er sitater fra de ulike informantene. De ulike sitatene til informantene har vi trukket videre med oss i analysen.

Andre trinn i analyseprosessen kjennetegnes ved at man deler de utvalgte enhetene inn i kategorier. Vi har valgt å bruke temaer i stedet for kategorier. Det betyr at man plukker ut relevante enheter og plasserer de under samme kategori for på denne måten å redusere antall enheter (Ryen 2002).

Vi har valgt en induktiv tilnærming til denne evalueringen. Selv om vi hadde en forforståelse av fenomenet vi har evaluert har det vært et vekselspill mellom utvalgt teori og datamateriale. Dette har gjort at vi ved gjennomlesing av datamaterialet har utvidet våre teoretiske perspektiver. Et eksempel på dette er at temaet anerkjennelse.

Dette gjorde at temaene vi til slutt valgte i analysekapitlene bygger på teorien som har blitt belyst og det innsamlede datamaterialet. Sorteringen av data foregikk ved at vi sammen leste gjennom hvert enkelt sitat. Vi la deretter disse inn i det temaet vi mente det passet inn i. Slik fortsatte vi til alle sitatene var sortert i temaer. Denne metoden brukte vi hovedsakelig som en grovsortering.

Ryen anbefaler at man gir samtlige enheter titler og navn slik at de er lett gjenkjennbare videre i prosessen (Ryen 2002). Dette var et råd vi fulgte, og vi ga derfor alle de ulike

sitatene navn og tittel, samt at vi noterte hvilken undertema de kunne gå innunder i de ulike temaene.

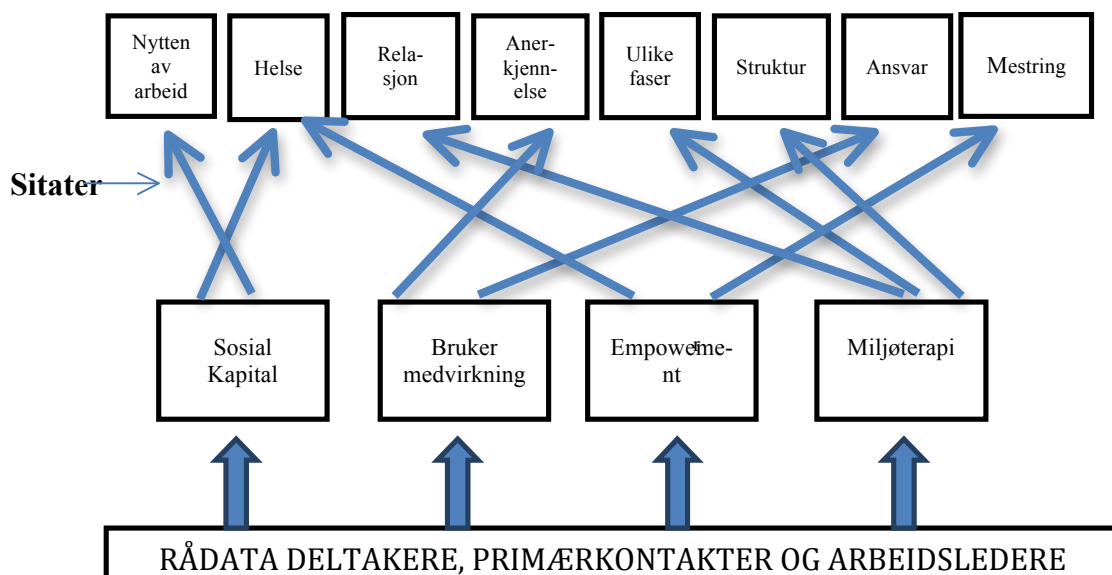
Et eksempel på dette kan være et sitat som har blitt lagt under temaet brukermedvirkning. Vi noterte da navnet på informanten og om det var en deltaker, primærkontakt eller arbeidsleder som hadde sagt det. Videre noterte vi at det kunne plasseres i anerkjennelse som vi hadde sett oss ut som en undertema til de ulike temaene. Dette viste seg å være hjelpsomt da vi kom til analysen og drøftingen i evalueringen. Ved at vi hadde gjort dette, fikk vi en god oversikt over hvilke informanter som hadde kommet med de ulike sitatene.

Avslutningsvis sorterte vi de ulike sitatene vi hadde i temaene våre. Disse ble sortert inn i undertemaer, som dannet grunnlaget for punktene som har blitt analysert og drøftet i denne evalueringen. Som nevnt ovenfor hadde vi skrevet bak på hvert enkelt sitat hvilket analysetema de passet inn under. Hver hovedkategori fikk da 3-4 underpunkter som til slutt dannet grunnlaget for den analysen og drøftingen vi har gjort i denne oppgaven.

Vi valgte å sortere sitatene til deltakernes primærkontakter og arbeidsledere i samme temaer og undertemaer som deltakerne, men disse ble lagt i separate bunker. Dette for å unngå at de skulle bli blandet med deltakernes.

Tabellen under illustrerer hvordan vi har gått frem gjennom vår sortering og organisering av data. Nederste del illustrer alt av rådata. Den midterste delen av modellen illustrerer hovedtemaene sitatene ble sortert i. Den øverste delen illustrerer undertemaene som dannet grunnlaget for selve analysen som kommer i neste kapittel.

Tabell 1)



Analysemetoden brukt i denne evalueringen bygde på en induktiv tilnærming til datamaterialet. Vår forforståelse og inndeling kan ha innvirket på analysen. Vi vil derfor ikke utelukke at det er informasjon som har blitt oversett i materialet, men vi har etter beste evne forsøkt å få frem den informasjonen vi anså som relevant for denne evalueringen.

Validiteten i oppgaven handler om i hvilken grad studien har klart å besvare det man ønsker å besvare (Jakobsen 2005). Dette betyr med andre ord hvordan man gjennom teori og empiri besvarer og tilfredsstiller de kravene som ligger i problemstillingen.

Utvalgsproblematikk er noe man må ta høyde for og vise hensyn til i validitetsvurderingen. Fra starten av dette metodekapittelet har vi argumentert for at kravene til dybdeinformasjon, og ønsket om å få frem det unike ved hver informant, er viktigere enn generaliserbare data. Dette gjør at vårt hovedfokus har vært på deltakernes egne opplevelser i Arbeidsprosjektet. Vi har valgt å supplere med primærkontaktens og arbeidslederens sitater i situasjoner hvor vi mener at deres stemmer kan bidra til å løfte deltakernes uttalelser.

Utvalget vårt var gitt allerede fra starten og det var en gruppe som hadde nære opplevelser og erfaringer fra et arbeidsprosjekt i en spesifikk kommune. Dette gjør det vanskelig å generalisere funnene vi har kommet frem til. Det har heller aldri vært et hovedmål for denne evalueringen. Det viktigste for oss som forskere har vært å få frem informasjon som på best mulig måte kan beskrive og forklare innvirkningen Arbeidsprosjektet har hatt på deltakernes livskvalitet.

Da alle metodiske utforminger har sine fordeler og ulemper, vil vi si at vårt valgte design og fremgangsmåte har vært med på å sikre reliabiliteten og validiteten i denne evaluering.

Som utgangspunkt for denne evalueringen hadde vi ikke som mål å avdekke sannheter. Som Kvale bruker vi metaforen om den reisende som reiser hjem med historier fra folk man ha møtt som vårt ideal (Kvale 1997). I det kommende analyse- og drøftningskapittelet vårt vil vi presentere fortellingene og beretningene vi fikk med oss tilbake fra intervjuene.

4.0 Analyse og drøfting

I dette kapittelet vil vi presentere datamaterialet som har blitt innsamlet i intervjuer med deltakere, arbeidsledere og primærkontakter. Dette datamaterialet danner sammen med utvalgt teori grunnlaget for vår analyse og drøfting. Denne evalueringens hensikt har vært å belyse problemstillingen:

Hvilken innvirkning har Arbeidsprosjektet hatt på deltakernes livskvalitet?

Problemstillingen vil bli drøftet ut i fra delspørsmålene:

- Hvordan har medvirkning og anerkjennelse i hverdagen innvirket på deltakernes livskvalitet?
- Hvordan har Arbeidsprosjektet gjennom miljøterapi innvirket på deltakernes livskvalitet?
- Hvordan har mestring og gruppetilhørighet innvirket på deltakernes livskvalitet?
- Hvordan har Arbeidsprosjektet innvirket på deltakernes nettverk og helse?

Som nevnt innledningsvis har vi også valgt å intervju arbeidsledere og primærkontakter. Deres stemmer og perspektiver har blitt gitt plass i analysen for å få belyst problemstillingen bedre, og for å få et mer utfyllende bilde av innvirkningen Arbeidsprosjektet har hatt på deltakernes livskvalitet.

Innledningsvis til hvert analyse- og drøftningspunkt vil vi gjøre rede for hvilket delspørsmål vi vil belyse og besvare. Vi vil også presentere om det er deltakere, arbeidsledere eller primærkontakter som kommer til ordet. Dette fordi noen perspektiver har belyst problemstillingen og de ulike delspørsmålene bedre enn andre og dermed blir tillagt mer plass. Anerkjennelse er noe som vil bli trukket frem i alle de analyse- og drøftningspunktene.

Avslutningsvis i hvert punkt vil vi oppsummere og belyse de ulike delspørsmålene i lys av Solums og Kajanadis forståelser av begrepet livskvalitet.

4.1 Brukermedvirkning

I dette avsnittet vil vi utforske og belyse delspørsmålet: Hvordan har medvirkning og anerkjennelse i hverdagen innvirket på deltakernes livskvalitet? Muligheten til å medvirke i

utformingen av egen arbeidsdag, samt følelsen av å bli hørt viste seg å være to viktige temaer for deltakerne. Ved gjennomgang av datamaterialet fra deltakerne kom det frem at anerkjennelse for arbeidet de utførte også var et viktig tema for dem. Derfor vil det avsluttende punktet i dette avsnittet omhandle hvordan deltakerne opplevde at anerkjennelse har hatt betydning for deres livskvalitet. I dette kapittelet vil stemmene til både deltakerne, arbeidslederne og primærkontaktene bli trukket frem. Vi vil derfor i starten av hvert punkt presisere hvilke perspektiver som har blitt vektlagt og trukket frem. Analysen og drøftingen vil bli belyst med utgangspunkt i teori om brukermedvirkning (jamfør kapittel 2.3).

4.1.1 Viktigheten av å bli hørt og medvirke i egen hverdag

I dette punktet vil vi belyse hvordan medvirkning i hverdagen har innvirket på deltakernes livskvalitet. Vi vil også utforske om deltakerne av Arbeidsprosjektet opplevde det som viktig å bli lyttet til og i hvor stor grad de følte at de faktisk ble lyttet til. Vi vil belyse dette punktet ved å trekke frem relevant datamateriale og teori om brukermedvirkning og kommunikasjon mellom hjelper og bruker (jamfør kapittel 2.3.1).

Både deltakerne og arbeidslederne kommer til ordet fordi sitater fra disse belyser og utfyller hverandre i besvarelsen av problemstillingen og delspørsmålet. Gjennom å trekke sitater fra både deltakere og arbeidsledere får vi et utvidet bilde og økt forståelse av hvordan deltakerne har opplevd viktigheten av å kunne medvirke og å bli hørt i utformingen av egen hverdag.

Ved gjennomgang av datamaterialet så vi at både arbeidsledere og deltakerne i Arbeidsprosjektet opplevde det som viktig at man lyttet til hverandre. Det var også viktig for deltakerne og arbeidslederne at man i felleskap kunne ta del i planlegging av arbeidsoppgaver og arbeidsmengde.

Alle deltakerne, bortsett fra en, opplevde at de ble lyttet til i situasjoner hvor de ønsket å ta opp noe de følte var viktig.

(Dere føler at dere blir lyttet til?)

Ja, og om noen har noe på hjertet så kan de liksom ordne det med en gang, slik at man slipper å bygge det opp innvendig, men heller få det ut og prate om det (Kristin, deltaker).

Arbeidslederne var også veldig opptatt av å være tilgjengelige for deltakerne, slik at de kunne ta kontakt om det skulle være noe som dukket opp.

For meg var ikke dette en åtte til fire jobb. For meg var dette omtrent en 24 timers jobb. Fordi brukerne kunne ringe til meg på kvelden helt til klokka ti-elleve, men etter det skrudde jeg av mobilen. Men de var utrolig flinke til å gi beskjed kvelden i forveien om de var blitt syke og muligens ikke kunne komme på jobb. Tross alt er dette folk som har en lidelse, dette er ikke friske folk. Så man må forsøke å tilpasse seg deres behov og vansker (Bjørn, arbeidsleder).

For at en dialog skal fordre interesse og forpliktelse ovenfor samtalepartner må forholdet være preget av tiltro og omsorg. Det må være en forståelse for at vi er genuint interessert i den andres beste. Man må være villig til å ta sjansen på at den andre ytrer seg sannferdig. Dette betyr ikke at man skal være naiv, men at man har styrke og tillit til at den andre vil investere det samme av seg selv. Derfor er enhver dialog preget av en gjensidig overbevisning om at alle mennesker er likeverdige i en grunnleggende forstand (Freire 2003). Av hva som kommer frem ovenfor er det mye som tyder på at arbeidslederne har vært innstilt på å vise omsorg og forståelse ovenfor deltakerne. Det er delte oppfatninger blant deltakerne om hvordan dette har fungert.

Deltakeren som følte at hun ikke ble hørt og lyttet til, følte at hennes ønsker og behov ikke ble møtt på en tilfredsstillende måte. Hun fortalte at hun gjentatte ganger hadde forsøkt å si i fra om at arbeidsmengden var for stor og at hun var ukomfortabel med enkelte av arbeidsoppgavene. På spørsmål om hva som kunne blitt gjort annerledes i Arbeidsprosjektet svarte deltakeren:

Altså, jeg kunne jo tenkt meg at hvis du sa nok er nok så ble man hørt. Om jeg sa at jeg kunne kjøre tre ganger denne uka, og sa at dette blir for stressende for meg, så hadde det vært bra om dette kunne blitt tatt mer på alvor. Vi er jo uføretrygdde for en grunn. Det er ikke for å stå på fem dager i uken, det er ikke sånn det burde være (Karin, deltaker).

Karin hadde lang erfaring fra arbeidslivet og hadde tatt med seg en del av holdningene og normene hun hadde opparbeidet seg. Dette var nok også utslagsgivende for at hun hadde så store vansker med å si nei i situasjoner hun ikke følte hun ble tatt hensyn til. På spørsmål

om hun følte at lederne i Arbeidsprosjektet tok hensyn til at deltakerne noen ganger måtte si nei til arbeid svarte Karin følgende:

Nei, det var dårlig med det. For det var ofte jeg sa i fra at jeg ikke kunne kjøre så mange ganger i uken så. Så likevel om det ikke var noen andre som kunne så måtte jeg gjøre det uansett. Men jeg sa det flere ganger at jeg ikke kunne kjøre så mye, men det ble ikke tatt hensyn til. Du ble på en måte presset til det, for disse folka skulle jo frem (Karin, deltaker).

I intervjuet med en av arbeidslederne kommer det frem at de anser det å sette krav til brukerne som et viktig element i Arbeidsprosjektet.

Ja, de liker å bli satt krav til, men da må det være krav som de kan tenke seg er oppnåelig for dem. Du kan ikke komme og sette urimelige krav til dem. Det må være litt på deres prinsipper. Du må egentlig møte brukerne der de er (Bjørn).

Det er gjennom kommunikasjon at menneskelivet kan få mening. Et kjernepunkt i Freires litteratur er at det er gjennom dialog at mennesket blir en del av virkeligheten, åpner for å skape relasjoner og kjennskap til andre mennesker og blir seg selv. Dialogen er i følge Freire, en samtale mellom to likeverdige parter som retter seg mot å vinne erkjennelse og forståelse av forholdene rundt oss. Dialogen er også en risiko fordi vi hele tiden er bevisst på at egne standpunkter må kunne revideres. Vi er i et sosialt samspill med oss selv som en innsats. Det er på grunnlag av dette påkrevd at et dialogisk forhold er fritt for makt og undertrykking før meningsskapende samhandling kan komme i stand (Freire 2003).

Basert på Freires teori og vår innsamlede data kan man se at det i praksis ikke alltid har vært en felles forståelse mellom arbeidslederne og alle deltakerne om hva som er viktig for å motivere og anerkjenne deltakernes behov. Dialogen har vært tilstede, men kan ha vært preget av at arbeidslederne som overordnede har vært i en maktposisjon ovenfor deltakerne. Dette kan ha resultert i at deltakerne i enkelte tilfeller ikke har følt seg likeverdige og heller ikke følt at de har møtt en forståelse for sine vanskeligheter. Dette kan ha ført til at deltakerne i enkelte tilfeller muligens har påtatt seg oppgaver og ansvar de ikke har vært komfortable med.

Karin fortalte gjennom intervjuet at hun i mange tilfeller nesten følte seg tvunget til å arbeide. Dette fordi at om hun en dag ikke var i stand til å komme på jobb så kunne det hende at de som skulle hentes ikke ble hentet.

Tvunget og tvunget... Jeg følte det hvertfall slik, for hvem skulle hente de da? Jeg vet ikke om det er sann at drosjen kan kjøre ut og hente de, og i så fall blir jo det veldig dyrt (Karin, deltaker).

Noe av presset Karin følte angående arbeidet hun gjorde kan skyldes det faktum at Kjøregruppa tjente penger på turene de kjørte. De var avhengig av at deltakerne kjørte de turene de hadde satt seg opp på, slik at de kunne dekke utgifter på bil, drivstoff og andre kostnader som Kjøregruppa medførte (jamfør kapittel 1.3). Dette kan også ha hatt en innvirkning på kravene og kriteriene som ble stilt til deltakerne av Kjøregruppa. Ut i fra den informasjonen som kommer frem av datamaterialet kan det virke som at Kjøregruppas behov til tider har gått foran deltakernes opplevelse av det å bli lyttet til.

Til tross for det som kom frem ovenfor, har deltakernes muligheter til utforming og planlegging av egne arbeidsoppgaver, vært et sentralt tema (jamfør 1.3). På spørsmål om deltakerne fikk ta del i utformingen av arbeidsoppgaver og planlegging av arbeidsdagen svarte en av arbeidslederne:

Ja, de ble jo det. For jeg gikk jo inn i det prosjektet der med et mål for øyet, at her skulle egentlig brukermedvirkning stå i sentrum. De var med på å ta avgjørelser når det gjaldt oppsett av kjørerute og jobben rent generelt. Vi diskuterte i felleskap og kom frem til en felles forståelse om hvordan dette skulle gjøres, (Bjørn, arbeidsleder).

Det er mange av deltakerne som opplevde det slik og hadde gode erfaringer og inntrykk av måten arbeidet ble lagt opp. Det ble i flere sammenhenger nevnt at arbeidslederne hadde vært veldig flinke til å ta med deltakerne i utformingen av arbeidsoppgaver og at det var nettopp derfor at de trivdes så godt i Arbeidsprosjektet.

(Føler du selv at du har hatt påvirkningskraft på din egen arbeidsdag?)

Nei, jeg sier jo i fra om det er noe jeg mener og de hører på deg. Det gjør de ovenfor de andre brukerne også (Bente, deltaker).

De fleste av deltakerne opplever at arbeidslederne er lydhøre ovenfor deltakernes behov og rolle som bruker. Ved at arbeidslederne anerkjenner deltakernes situasjon opplever de trolig en følelse av frigjøring fra en passiv til en aktiv rolle.

Det kommer tydelig frem gjennom intervjuer med deltakerne og arbeidsledere at det var satt forskjellige kriterier for deltakerne i Kjøregruppa og de som var med i Vedlikeholdsgruppa.

En av arbeidslederne forteller at han ikke var særlig opptatt av å sette strenge krav til oppmøte og arbeidsmengde til deltakerne i hans gruppe (Vedlikeholdsgruppa). Dette skyldes i stor grad at dette var voksne mennesker som mest sannsynlig ville vært i vanlig jobb om de hadde vært i stand til det.

Jeg har egentlig ikke stilt noen krav. De har vært litt for voksne disse folka her. Jeg har ikke sett på det som noe mål. Hvis du gjør det med disse her vil de kanskje falle fra. For det kan de ikke klare. Derfor har jeg ikke stilt de krava. Hadde det vært folk litt høyere opp på skalaen, som er litt bedre ville jeg nok stilt litt mer krav... De har rett og slett bare vært med (Thomas, arbeidsleder).

Dette illustrerer at arbeidslederen var bevisst på deltakernes livssituasjon da de ble med i prosjektet. I Vedlikeholdsgruppa ble det ikke stilt like strenge krav til deltakerne da arbeidsoppgavene ikke var like omfattende og krevende som for de i Kjøregruppa. For deltakerne av Kjøregruppa var det viktigere å møte opp på jobb da det var økonomiske konsekvenser for prosjektet ved fravær, samt at det var noen som var avhengig av å bli hentet av dem.

Vårt kunnskapssyn som profesjonelle fagfolk påvirker hvordan vi møter brukerne og kan bidra til undertrykking eller anerkjenning av brukerens situasjon. Ved perspektiver som brukermedvirkning, partnerskap, og myndiggjøring ligger det implisitt at sosialarbeideren ikke er den som vet best. Brukeren er nemlig ekspert på sitt eget liv. Ideen er at brukeren skal frigjøres fra en passiv til aktiv rolle. Sosialarbeideren er medskaper av den rollen brukeren har, og rollen forandrer seg ofte når sosialarbeideren fremtrer som en alliert. Ved å åpne for ulike syn styrker man brukerperspektivet og partnerskapstanken mellom helper og bruker (Rønning og Solheim 2000).

Arbeidslederen for Vedlikeholdsgruppa valgte i større grad å fokusere på at deltakerne faktisk hadde muligheten til å holde seg aktive et par ganger i uken, fremfor å presse dem inn i en arbeidssituasjon der de ble satt strenge krav og forventinger til.

Til tross for at arbeidslederne hadde ulike tilnærmingmåter til hvordan de møtte deltakerne, var de begge opptatt av møte deltakerne der de befant seg. Hovedfokuset var ikke at de skulle tvinges inn i en situasjon der arbeidet var strengt og formelt. Det viktigste var at de skulle ha et arbeidstilbud de trivdes med og likte, noe de fleste deltakerne har gjort. Siden Kjøregruppa er et tiltak som yter tjenester til en gruppe som er avhengig av at de stiller opp, kan dette ha innvirket på Kjøregruppas arbeidsleder og hans måte å tilnærme seg deltakerne på. Dette kan ha vært utslagsgivende for at deltakerne i Kjøregruppa ble satt mer krav til enn deltakerne i Vedlikeholdsgruppa.

4.1.2 Ansvar i arbeid

I dette punktet vil vi belyse hvordan Arbeidsprosjektet har tildelt og tilpasset de ulike arbeidsoppgavene for deltakerne. Hovedfokuset for denne analyse og drøftingen vil være på om ansvaret som ble tildelt deltakerne, var for stort i forhold til deres evner og ferdigheter. Dette vil bli drøftet i lys av teori som omhandler brukeren selv er ekspert egen livssituasjon (jamfør kapittel 2.3.3)

I dette punktet kommer både deltakerne, primærkontakter og arbeidslederne til ordet. På denne måten kan man som leser få en bredere innsikt i hva primærkontaktene til deltakerne mener er bakgrunnen for at deltakerne har fått ulike arbeidsoppgaver og ansvar. Vi velger å trekke frem arbeidslederne for å få frem hvilke vurderinger og tanker som lå bak de ulike arbeidsoppgavene som ble gitt deltakerne. Ved at vi også trekker frem deltakerne får vi en økt forståelse av hvordan deltakerne, primærkontaktene og arbeidsledernes opplevde ansvaret som fulgte med de ulike arbeidsoppgavene.

I Arbeidsprosjektet har et sentralt mål vært at deltakerne skulle få arbeidsoppgaver som var tilpasset deres evner og at ansvaret de ble pålagt ikke skulle være for stort.

Også i ansettelsesprosessen ble det vel også vurdert litt i forhold til funksjonsnivå. Sånn at de ikke ble satt til noe som de i utgangspunktet ikke kunne mestre (David, primærkontakt).

Som belyst i punkt 4.1.1 var det viktig for samtlige deltakere at de kunne få lov til å medvirke i utformingen og planleggingen av eget arbeid. Arbeidsprosjektet ønsket også at deltakerne skulle bli gitt arbeidsoppgaver de ønsket å utføre samtidig som de mestret det.

En primærkontakt fortalte hvordan hun opplevde at Arbeidsprosjektet har klart å tilpasse arbeid som hennes bruker trivdes med og mestret.

(Fikk deltakerne være med på å bestemme arbeidsoppgavene de skulle ha i Arbeidsprosjektet?)

Jeg vet hvert fall med Kjøregruppa så var det jo en som jeg hadde som likte å kjøre veldig godt. Det var ressursen hun hadde og hun var veldig glad i det. Så hun ønsket derfor dette. Det var da naturlig for oss å forsøke å få henne inn i Kjøregruppa (Elisabeth, primærkontakt).

Dette illustrerer hvordan Arbeidsprosjektet har forsøkt å tilpasse seg etter deltakernes ønsker og interesser. Dette kan være med på å forklare hvorfor så mange av deltakerne trives så godt i Arbeidsprosjektet. Videre sa Arbeidsleder Bjørn følgende:

(Var det bevisst fra dere som arbeidsleder at man møtte deltakerne med tillitt og forståelse?)

Nå kan jeg bare snakke for Kjøregruppa, men der var det en bevisst holdning om at du skulle bli møtt med forståelse. Det å prøve å finne mest mulig tilpassede oppgaver og hva som passet best individuelt. Det var bevisst (Bjørn, arbeidsleder).

Arbeidsleder for Kjøregruppa forteller videre at om det skulle oppstå sykdom eller slikt, så var det som regel enkelt og få andre til deltakere til å fylle inn og at de var opptatt av å ta hensyn til deltakernes helsesituasjon.

(Hvordan oppfatter dere jobben de gjør i forhold til ansvaret som de blir pålagt?)

Selvfølgelig hvis man er syk og ikke kan kjøre en dag så prøver vi selvfølgelig å ordne det. Og som regel så gikk det helt fint. Det blir litt sånn.. da kunne du enten stokke om på rutene, eller gjøre det på en litt annen måte. Det virket som regel bra. Men selvfølgelig ble det tatt hensyn til det (Bjørn, arbeidsleder).

Gjennom intervjuene med deltakerne av arbeidsprosjektet kommer det frem at de fleste er godt fornøyd med sine arbeidsoppgaver og hvordan disse er tilpasset.

En deltaker sa følgende om dette temaet.

Jeg slapp hvis det er var oppgaver jeg ikke mestret. De tilpasset oppgavene etter mine evner og behov (Johan, deltaker).

Deltakerne er i følge Hansen eksperter på sin egen livssituasjon (Hansen et al. 2010). Dette gjør at Arbeidsprosjektet må møte deltakerne med respekt, forståelse og velvilje for deres livssituasjon. På denne måten kan man skape et arbeidstilbud som er tilpasset den enkelte. Det er tydelig at arbeidslederne og prosjektet har hatt et ønske om å fokusere på brukermedvirkning. Av hva som kommer frem ovenfor er det flere av deltakerne som opplevde at deres behov og ønsker ble tatt på alvor.

En deltaker opplevde derimot sine arbeidsoppgaver som til tider svært stressende og krevende.

(Hvor mange ganger i uka var det ment at du skulle jobbe i Arbeidsprosjektet?)

Det var ment at jeg skulle jobbe tre dager i uken, men det ble ofte både fire og fem. Dette ble altfor mye for meg.

(Føler du at det ble tatt hensyn til ditt sykdomsbilde og din situasjon i forhold til stress og slike ting?)

Nei, det var dårlig med det. For det var jo ofte jeg sa i fra at jeg ikke kunne kjøre så mange ganger i uken. Så likevel om det ikke var noen andre som kunne så måtte jeg kjøre uansett. Men, jeg sa det flere ganger at jeg ikke kunne kjøre så mye, men det ble jo ikke tatt hensyn til (Karin, deltaker).

Det er tydelig at deltakerne i Arbeidsprosjektet har ulike behov. Det er derfor viktig at man klarer å tilpasse arbeidsopplegget etter de ulike individenes behov, slik at samtlige deltakere føler at prosjektet fungerer på en hensiktsmessig og god måte. Til tross for at arbeidslederne har forsøkt å tilpasse arbeidet for deltakerne, så har det ikke alltid fungert som eksemplet ovenfor illustrerer.

Til tross for at en deltaker mente det ble lagt for mye press på henne i forhold til arbeidsoppgavene hun hadde, og at hun ikke ble hørt når hun sa i fra om dette mener leder for psykisk helse at dette nå har blitt tatt på alvor.

(Har dere sett noen endringer hos deltakerne etter at de ble prosjektet?)

Jeg tenker nå på hun jeg har da. På dialogkonferansen så var det nesten sånn at meningen med livet var Kjøregruppa. Men det som var problemet for henne var at det i perioder ble altfor mye jobb for henne. Og vi tok ikke de signalene....om at det ble for mye og så måtte hun bare.....hun møtte veggen og måtte kutte helt ut, men nå kommer de tilbake (Kristoffer, leder psykiske helsetjenester og primærkontakt).

Brukernes ekspertkunnskap vil man som hjelper bare få ta del i hvis man lager regler og rutiner som sikrer at den kommer fram. Men til tross for at brukerne er eksperter på eget liv, betyr det ikke alltid at de ser det som er best for sine egne behov (Hansen et al. 2010). Arbeidsprosjektet har hatt et ønske om at brukermedvirkning skulle stå i fokus. Til tross for dette har det ikke blitt lagt noen planer eller rammer for hvordan man skal fremme dette. Noe som kan forklare hvorfor en deltaker sitter igjen med opplevelsen av at hennes behov og ønsker ikke ble tatt på alvor.

Trolig besitter hjelperen faglig kunnskap brukerne ikke har. Som hjelper har man ofte spesialisert seg på ulike fagfelt, og har gjerne en mye bedre, og bredere oversikt, over hvilke tilbud som ligger til rette og kan være nyttige for brukeren. Det er i denne fasen det er viktig at fagfolkene evner å trekke inn brukens medvirkning, slik at de sammen kan komme frem til et tjenestetilbud som er akseptabelt for begge parter (Hanssen et al. 2010).

Det kommer tydelig frem at arbeidslederne og primærkontaktene er klar over at deltakerne har forskjellig evnenivå og ulike ambisjoner med deltakelsen i Arbeidsprosjektet. Om arbeidsmengden og ansvaret blir så stort at man ikke lenger trives med jobben vil dette trolig ha en negativ effekt på deltakerne. Da vil trolig nytteverdien av de tilpassede arbeidsoppgavene utebli. Arbeidsprosjektet er ment som et prosjekt som skal bidra til å øke livskvaliteten til deltakerne. Om de ikke opplever det å være i arbeid som nyttig, men derimot som stressende, vil nok utbyttet bli minimalt. Det er derfor viktig at arbeidslederne er lydhøre i forhold til deltakernes behov og evner når man tildeler arbeidsoppgaver. Som leder i psykisk helse trekker frem er dette noe de nå har forsøkt å ta tak i. Slik at man kan sikre at en i fremtiden unngår at enkelte deltakere føler at arbeidet ikke blir godt nok tilpasset.

4.1.3 Opplevelsen av anerkjennelse gjennom arbeid

I det følgende punktet vil vi se på hvordan arbeid har påvirket deltakernes opplevelse av anerkjennelse. Vi vil drøfte om opplevelsen av anerkjennelse kan knyttes opp mot lønnen deltakerne mottok, og hvordan det å bli anerkjent har innvirket på deltakernes livskvalitet. Deltakerne vil i størst grad bli trukket frem, men vi vil også bruke primærkontaktene i de tilfeller dette kan bidra til å belyse tema. Denne drøftingen henter inspirasjon fra Honneths teori om anerkjennelsessfærer (jamfør kapittel 2.2). Vi vil fokusere på den solidariske sfære, da det er denne som er relevant for besvarelsen av delspørsmålet: Hvordan har medvirkning og anerkjennelse i hverdagen innvirket på deltakernes livskvalitet?

Alle deltakerne i Arbeidsprosjektet viste ulike grader av misnøye med avlønningen av arbeidet de gjorde. Deltakerne følte at de fortjente en høyere lønn. Det var flere som også nevnte at de ikke følte seg særlig verdsatt, når de fikk så lite igjen økonomisk for jobben de gjorde. Mange av deltakerne opplevde det også som krenkende at kommunen tidligere under samtaler om avlønningen hadde argumentert med at ansatte på den lokale vernede bedriften fikk mye dårligere betalt enn de.

(Følte du at den lave lønnen var et manglende tegn på anerkjennelse for jobben du gjorde?)

Ja, vi følte det sånn på en måte. Selv om vi bare fikk positive tilbakemeldinger fra de som var på dagsenteret. Likedan... både brukerne og pårørende. Men, ja.. det sa jo de andre og at vi gjorde en god jobb, men vi følte jo ikke at vi gjorde en god jobb når de begynte å sammenligne oss med ”den verna bedriften” og at vi skulle få det og det for en dags arbeid. Du følte jo liksom... for første gang det ble tatt opp må jeg si at jeg datt litt grann sammen. Og var skikkelig forbannet. At de kunne sammenligne meg med de folka der ute.. det ble litt sånn... ja... (Bente, deltaker).

Videre forteller Bente om hvor urettferdig hun opplevde det å gå så mye ned i lønn:

Nei, vi følte jo at det var veldig urettferdig og samtidig da vi ble sammenlignet med ASVO (vernet bedrift) og det synes jeg var forferdelig nedlatende med tanke på jobben vi gjorde. Og det hørtes jo liksom ut på visse personer, at om vi sluttet så var det jo bare å finne andre folk der ute på ASVO som kunne ta over for oss. Og da tenkte vi jo det at du må jo være noenlunde oppegående for å kunne kjøre rundt og huske alle adressene. Du kan liksom ikke sette hvem som helst til å gjøre dette. Og det er jo ofte slik at noen faller vekk og nye kommer inn. Så da har jo jeg en fordel

ved at jeg har kjørt drosje før, så jeg finner lett frem. Men det er jo ikke alle det er like enkelt for (Bente, deltaker).

For en av deltakerne var dette med lønn blitt en prinsippsak. Denne deltakeren mente at siden de hadde et ansattnummer i kommunen så hadde de også krav på lønn deretter.

(Når lønna ble endret, følte man seg ikke lengre like nyttig?)

Nei, jeg føler det er litt sånn et prinsipp det der, men man er nok like nyttig. Jeg føler at vi må få vanlig betaling, siden vi har et ansattnummer i kommunen (Stian, deltaker.)

I dagens arbeidsliv er det ofte slik at man anerkjenner godt arbeid med en kompensasjon i form av kroner og øre.

I intervjuene med arbeidslederne og primærkontaktene, kom det frem at de hadde en annen oppfattelse hvor viktig lønnen var for deltakernes opplevelse av anerkjennelse.

Jeg tror den lønnskompensasjonen de får...den tror jeg også har stor betydning for altså. Den...om du ikke blir rikere, så får du noe for å utføre arbeidet (Kristoffer, leder psykiske helsetjenester og primærkontakt).

Sitatet ovenfor illustrerer godt hvor delt oppfattelse de ulike partene hadde. For deltakerne var lønn noe som var svært viktig for deres opplevelse av anerkjennelse, mens primærkontakt og arbeidsledere var opptatt av den symbolske verdien de mente lønnen hadde.

I den solidariske sfære blir man anerkjent for sine prestasjoner, egenskaper og handlinger. Man blir anerkjent som et særegent individ som er uerstattelig og som bidrar til samfunnets reproduksjon og helhet. Dette gjør at man blir verdsatt og anerkjent på bakgrunn av kvalifikasjoner og funksjoner. Som belyst i kapittel 2.2 er anerkjennelsens motsats krenkelse. Krenkelse knyttet til den solidariske sfære handler om nedverdiggelse, ydmykelse og marginalisering.

”Honneth skiller mellom aktive og passive krenkelser, det vil si å nekte noen anerkjennelse, eller fravær av anerkjennelse. Viktig i den forbindelse er forholdet mellom å erkjenne og anerkjenne eller motsatsen som er å krenke: Man blir fysisk observert (erkjent), men blir

oversett og neglisjert, og er dermed sosialt usynlig (krenket). Ikke å bli sett og hørt er det Honneth kaller ikke å bli tatt alvorlig” (Skjefstad 2011:11).

Siden primærkontaktene og arbeidslederne i Arbeidsprosjektet har et så ulikt syn på lønnens betydning enn deltakerne er det mye som tyder på at deltakerne sitter igjen med følelsen av at de blir krenket, da de ikke får den anerkjennelsen de burde fått for arbeidet de har utført. Dette fordi det er mye som tyder på at deltakerne sitter igjen med opplevelsen av at jobben de gjør kan sammenlignes med arbeidet som blir utført på en vernet bedrift. Ved at de sitter igjen med denne opplevelsen blir de heller ikke anerkjent for jobben de gjør og ferdighetene de besitter.

Siden deltakerne er en marginalisert gruppe (jamfør kapittel 1.1), har de få valgmuligheter når det gjelder annet arbeid. Det eneste alternativet de har, vil være å slutte i Arbeidsprosjektet og dermed gå tilbake til den passive tilværelsen de befant seg i før de ble med i prosjektet. I et slikt tilfelle vil de også gå tilbake til det å være ekskludert fra arbeidslivet.

Mange av primærkontaktene hadde etter at brukerne deres ble deltakere i Arbeidsprosjektet, opplevd at de hadde tilegnet seg en ny type stolthet.

Så er det jo en stolthet å kjøre rundt i en kommunal bil. Det har jeg merket. I tillegg så er det jo en ny bil. Jeg tenker jo på at de ikke ville sitte i de før. De ville ikke sitte ved siden av før, men når de kan kjøre de, da er det en helt annen greie. De blir jo sett i byen også. De er jo på jobb. Mange ville jo heller ikke på dagsenteret tidligere. Noen ville jo ikke bli kjent av at de var brukere av dagsenteret, men nå bruker de jo dagsenteret når de er på jobb. Da får det en annen legitimitet (Pernille, primærkontakter)

Gjennom arbeid ble deltakerne sett av andre mennesker mens de jobbet. Dette førte til at deltakerne følte en stolthet over jobben de gjorde. Honneth skriver at anerkjennelse i den solidariske sfære, skjer gjennom relasjon til en gruppe, fellesskapet eller samfunnet hvor individets deltakelse og positive engasjement blir anerkjent av fellesskapet (Honneth 2003). I et slikt perspektiv kan vi forstå at arbeidsoppgavene gav deltakerne økt opplevelse av stolthet og tilhørighet i samfunnet.

I kapittel 1.5 presenterte vi Nasjonal strategiplan for arbeid og psykisk helse (2007-2012). Her blir det lagt vekt på viktigheten av å være i arbeid og være en del av konformitetssamfunnet. Når man er i arbeid føler man seg som en bidragsyter til samfunnet, noe som for mange av deltakerne i Arbeidsprosjektet nok har medført en økt stolthet.

Jeg snakket en gang med en som driver pub oppi her....og han sa at han jeg er primær for da.....han er så stolt når han kunne sitte å si det at han ikke skulle ha noe i dag. Skal bare ha cola for jeg skal kjøre på jobb i morgen (Pernille, primærkontakt).

Sitatet illustrerer hvordan en av deltakerne gjennom å være i arbeid opplever å komme i en situasjon hvor en blir mottakelig for anerkjennelse. Gjennom at subjektet (deltakerne) inngår i en gruppe eller et felleskap blir man anerkjent for sine spesielle evner, kvaliteter og bidrag (Honneth 2003). I deltakernes tilfelle var jobben de gjorde deres spesielle kvalitet. De var nå bidragsytere i samfunnet. Verdsettelsen de opplevde kan ha sin bakgrunn i subjektets prestasjoner, funksjoner eller handlinger som man utfører eller har utført. Denne formen for anerkjennelse utløser følelsen av verdsettelse for seg selv som et medlem av et solidarisk felleskap.

Kampen for anerkjennelse er viktig, for individet kan ikke utvikle en personlig identitet uten anerkjennelse (Skjefstad 2011).

Arbeidsprosjektet er hovedsakelig ikke ment som en inntektskilde for deltakerne. Det skal heller være et aktivitetstilbud som muligens kan forberede deltakerne på en overføring til arbeidstrening i regi av NAV. Gjennom å arbeide har deltakerne fått anerkjennelse gjennom positive tilbakemeldinger og skryt fra ulike kanter.

For samtlige av deltakerne har følelsen av å bli anerkjent for jobben de gjorde vært viktig. Honneth mener at vi som individer i intersubjektive relasjoner må motta anerkjennelse i de ulike sfærene, den private, den rettslige og den solidariske (Honneth 2003). Av hva som kommer frem av analysen og drøftningen i dette punktet er det mye som tyder at deltakerne i Arbeidsprosjektet opplevde anerkjennelse ved følelsen av deltakelse i konformitetssamfunnet gjennom arbeid, og stolthet over det å ha en jobb. Opplevelsen av selvverd har trolig bidratt til å utvikle en positiv selvforståelse og identitet blant dem. Til tross for dette sitter deltakerne igjen med en opplevelse av at de har blitt krenket. Dette fordi

de opplever at lønnen de får gjennom arbeidet ikke samsvarer med arbeidet de utfører. Samtidig som de opplever å bli sammenlignet med mennesker som jobber ved en vernet bedrift. I avsnittene om den gode relasjon, gruppetilhørighet og utvidet sosialt nettverk vil vi i større grad trekke frem betydningen av erfaringer i den private sfæren.

4.1.4 Oppsummering av brukermedvirkning i lys av livskvalitet

I dette punktet ville vi besvare delspørsmålet: Hvordan har medvirkning og anerkjennelse innvirket på deltakernes livskvalitet? Av hva som kommer frem i analysen og drøftingen i dette kapitlet kan det trekkes paralleller til Solums livskvalitetsdimensjon om anerkjennelse og verdsetting (jamfør kapittel 2.1). Det har kommet fram at de fleste deltakerne gjennom Arbeidsprosjektet har fått mulighet til å planlegge og utforme sin egen arbeidsdag, og det er mye som tyder på at de da har opplevd en økt grad av verdsettelse. Ved at enkelte deltakere også har opplevd å bli møtt med tillit og forståelse for sin livssituasjon av arbeidslederne, kan dette ses i sammenheng med Solums punkt som omhandler tillit blant befolkningen og muligheten til å styre og lede når det er nødvendig. Dette fordi deltakerne selv har kunnet gi beskjed, og har blitt lyttet, til i de situasjoner de selv føler at de ikke evnet oppgavene som ble gitt.

Vi vil her presisere at en deltaker ikke var av den samme oppfattelsen. Det som kommer frem i analysen og drøftingen tyder på at denne deltakeren ikke sitter igjen med et like positivt utbytte av deltakelsen i Arbeidsprosjektet som de andre.

Alle deltakerne har opplevd en økt følelse av anerkjennelse gjennom Arbeidsprosjektet. Ved at de nå er lønnede arbeidstakere føler de selv at de har fått en høyere rolle og status i samfunnet. Gjennom arbeidet kan det virke som at deltakerne har oppnådd positiv omtale og nå betrakter seg selv som en del av konformitetssamfunnet. De representerer nå de normer og verdier som blir satt høyt i samfunnet.

4.2 Empowerment og miljøterapi

I dette analyse og drøftingsavsnittet vil vi belyse delspørsmålene: Hvordan har Arbeidsprosjektet gjennom miljøterapi innvirket på deltakerens livskvalitet, samt hvordan mestring og gruppetilhørighet har innvirket på deltakernes livskvalitet? Først vil vi utforske datamaterialet i lys av nevnte kjennetegn ved den gode relasjon og væremåter og dimensjonene struktur og rammer. Deretter vil vi se på betydning av gruppetilhørighet og støtte, før vi utforsker deltakernes opplevelse av mestring og selvfølelse. Avslutningsvis vil

vi ta for oss Bronfenbrenners økologiske modell for å sette funnene i et større perspektiv. Som nevnt tidligere (jamfør kapittel 2.4.1) vil vårt fokus ligge på empowerment på et individnivå.

Stemmene til de ulike informantene vil bli trukket frem underveis i de ulike punktene, så vi har valgt å presisere hvilket perspektiv som kommer frem fortløpende i teksten. Datamaterialet vil bli analysert og drøftet ut i fra teori som omhandler miljøterapi, empowerment og anerkjennelse (jamfør kapittel 2.4 og 2.2)

4.2.1 Den gode relasjonen og væremåte

I dette punktet vil vi belyse hvordan relasjonen mellom deltaker og arbeidsledere har påvirket deltakernes opplevelse av Arbeidsprosjektet. Vi vil også belyse arbeidsledernes ferdigheter, og deres tanker om hvordan de på best mulig måte kan møte deltakerne, har hatt innvirkning på deltakernes opplevelse av Arbeidsprosjektet. Avslutningsvis vil vi belyse hvordan relasjonen mellom deltakere og arbeidsledere kan ses i sammenheng med Honneths teori om anerkjennelse.

I dette punktet har vi trukket frem både deltakere, arbeidsledere og leder for psykisk helse. Vi vil starte med en gjennomgang av hvilke tanker leder for psykisk helse hadde før oppstart av Arbeidsprosjektet om hvordan deltakerne skulle bli møtt. Deretter vil vi vise deltakernes egne opplevelser av relasjonen til arbeidslederne. Avslutningsvis er det arbeidslederne som blir viet plass. Datamaterialet vil bli analysert og drøftet ut i fra teori om hvordan man som hjelper best mulig kan møte brukeren og anerkjennelse (jamfør kapittel 2.4.3 og 2.2)

Flere av deltakerne ved Arbeidsprosjektet har tidligere opplevd tiltak i regi av det offentlige hjelpeapparat som de fant lite hensiktsmessige og tilpassede. Dette har gjort at noen av deltakerne har et anstrengt forhold til hjelpeapparatet.

(Hvis vi ser litt på tidsperspektivet, ble det noen gang avtalt hvor lenge brukerne skulle være med i Arbeidsprosjektet før de eventuelt gikk videre?)

.....Jeg og er redd for det. Mange har sånn et ganske vanskelig forhold til NAV. For det at de har hatt så mange tiltak og så mange.....de har prøvd, så har de fått en uførepensjon og hvis den skulle da stå i fare så hadde det kommet.....kanskje føle på

hvis de skulle inn igjen NAV-systemet og da miste den. Hvis de da klarer jobben. Så en må vandre varsomt (Kristoffer, leder psykiske helsetjenester og primærkontakt).

Det var viktig for både Arbeidsgruppa og arbeidslederne at man skulle gå varsomt frem i arbeidet med deltakerne. Det ble bestemt at man ikke skulle sette noe bestemt tidsperspektiv for deltakelse da dette kunne oppleves som stressende. Det var for å sikre at det kunne bli etablert en god relasjon mellom arbeidsledere og deltakere og for at deltakerne ikke skulle få oppleve noe press eller stress i forhold til hvor lenge de kunne, eller skulle, være med i prosjektet.

Alle nye relasjoner, og særlig til folk i myndighetsposisjoner, begynner prøvende og noe usikkert. Brukere kan oppleve sosialarbeideren som et symbol på myndighet og autoritet, og med en mulighet til å påvirke livene deres. Som regel har de med seg ulike erfaringer fra tidligere opplevelser av hjelpeapparatet eller stereotypier om hvordan en sosialarbeider er fra venner og familie. I de første møtene vil derfor brukeren ofte bruke tid på å utforske og prøve ut både relasjonen og situasjonen før de blottlegger seg selv og sine problemer. Brukeren vil også kunne ha ambivalente følelser med bakgrunn i om han er god eller flink nok, samtidig som han vil kunne føle frykt for de forventninger og krav sosialarbeideren setter (Shulman 2005).

Ved at både arbeidslederne og primærkontaktene var klare over hvilke tidligere erfaringer og meninger noen av deltakerne hadde om hjelpen de tidligere har fått av hjelpeapparatet, var dette noe de kunne forberede seg på ved møte med de ulike deltakerne. Dette gjorde det også mulig å planlegge rammene som ble lagt rundt prosjektet. En sikret med dette at det ble mulig for arbeidslederne å etablere en god relasjon med deltakerne før det videre arbeidet fortsatte. Ved at en også tok høyde for tidligere opplevelser viste man at Arbeidsprosjektet var et prosjekt som skulle være tilpasset hver enkelt deltaker og deres tidligere erfaringer. Dette kan ha vært med på å gi deltakerne en positiv opplevelse av Arbeidsprosjektet, noe som trolig har vært utslagsgivende for hvilken opplevelse de sitter igjen med.

Gjennomgangen av datamaterialet viser at alle deltakerne i Arbeidsprosjektet trekker frem den gode relasjonen til arbeidslederne som en viktig faktor for trivselen og deres positive

opplevelse ved deltakelse i prosjektet. Dette har også vært noe som arbeidslederne selv har sett på som viktig i arbeidet med deltakerne.

Alle deltakerne trekker frem arbeidsledernes åpenhet, humør og samarbeidsevner som en viktige trivselsfaktorer. En deltaker fortalte om hvordan humøret til den ene arbeidslederen gjør at han kommer seg opp dager han tidligere bare ville tilbrakt i senga.

(Hvordan forhold har du til arbeidslederne?)

Utrolig bra. Jeg kan våkne opp morgenen å føle meg helt elendig. Så ringer arbeidsleder meg og spør om jeg skal være med ut å jobbe. Så da tvinger jeg meg selv til å bli med så har dagen blitt til en god dag. Dette er fordi arbeidsleder fleiper så veldig. Han har et humør det står respekt av (Marius, deltaker).

En annen deltaker trekker frem åpenheten mellom deltakere og arbeidsledere, og hvordan dette får henne til å ville gi noe tilbake til alle de andre deltakerne i Arbeidsprosjektet.

(Hvordan forhold har du til arbeidslederne?)

Det er veldig bra. Det er veldig åpent. Hvis du tenker på det på dagsenteret her. Sann som Thomas og Pernille og de. Det er veldig åpent. Vi har et samarbeid som er helt fantastisk.

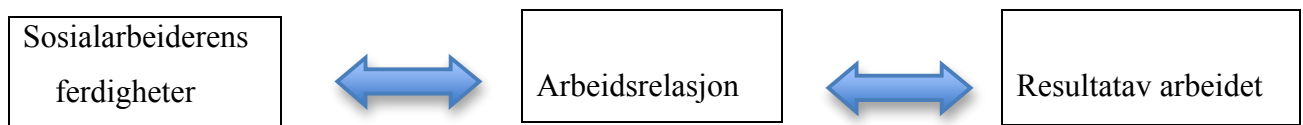
(Gjelder det arbeidslederne og deg eller tenker du her på deltakerne imellom?)

Alle! Alle! Alle! Det er både de som jobber her... Det er alt i fra topp til bunn for å si det sann. Alle er.... Det er ingen som liksom er leder eller noe som... Altså i fra den dagen jeg begynte her som en bruker og liksom bare var her for første gang har jeg aldri følt forskjell på noen. Vi har vært... Jeg har følt oss som en spleiset gjeng hele tiden jeg. Aldri følt noen ting... Jeg synes dette bare er helt topp. Det har jeg følt hele tiden. Og det samme har jeg prøvd å gi til alle. Tilbake igjen. For jeg synes vi har det kjempegreit. Og det forstår jeg på de andre deltakerne og (Kristin, deltaker).

Trivselen har vært så god at deltakere kommer seg opp om morgningen i situasjoner hvor de før har blitt liggende i sengen og de har også hatt et ønske om å gi noe tilbake til andre deltakere for å skape mer trivsel.

Shulman trekker frem viktigheten av hvordan relasjonene mellom mennesker blir påvirket av alle parter som er en del av den. Han tar i bruk modell for å forklare hvordan sosialarbeiderens ferdigheter bidrar til å skape en positiv arbeidsrelasjon for endringsarbeid

med brukeren. Modellen forklarer også hvordan ferdigheter, relasjoner og resultater alle påvirker hverandre (Shulman 2005).



Ved at pilene går begge veier blir modellen dynamisk. Dette betyr at hendelser som skjer i de ulike delene av modellen påvirker andre deler. Eksempel på dette kan være at en dårlig arbeidsrelasjon med brukeren kan påvirke sosialarbeiderens bruk av ferdigheter. Sosialarbeideren får ikke tatt i bruk alle sine ferdigheter på grunn av en dårlig arbeidsrelasjon og dette vil igjen påvirke det endelige resultatet av arbeidet. En god arbeidsrelasjon vil derimot gjøre det enklere for sosialarbeideren å ta i bruk alle sine ferdigheter, som igjen vil ha en positiv innvirkning på sluttresultatet (Shulman 2005).

I dette tilfellet er det arbeidsledernes gode humør, åpenhet og samarbeid som er deres ferdigheter for å skape en positiv arbeidsrelasjon for videre endringsarbeid. Arbeidslederne har, bevisst eller, ubevisst, tatt i bruk de ulike ferdighetene sine for å komme i posisjon til deltakerne og på denne måten skapt en god relasjon. Disse ferdighetene kan ha vært viktige for trivselen deltakerne har hatt i Arbeidsprosjektet.

Ved at arbeidslederne ferdigheter har hatt en positiv innvirkning på deltakerne i Arbeidsprosjektet har dette ikke bare hatt innvirkning på relasjonen mellom arbeidsleder og deltaker. Det har også hatt en positiv innvirkning på arbeidsrelasjonen, hvor endringsarbeidet med å bedre deltakernes livskvalitet har blitt gjort, og det endelige sluttresultatet som er deltakernes livskvalitet.

Avslutningsvis vil vi, som nevnt i innledningen til dette punktet, avslutte med hvilke tanker arbeidslederne hadde om måten de møtte deltakerne på. Arbeidslederne selv var klare på at jobben de gjorde, og deres væremåte, var viktig for deltakernes trivsel i Arbeidsprosjektet. Det har vært viktig for arbeidslederne å skape en god relasjon mellom seg selv og deltakerne, samt at deltakerne skulle føle at de ble møtt med åpenhet og velvilje. Åpenhet og velvilje er ferdigheter arbeidslederne har tatt i bruk. Arbeidslederne mente at det var

viktig at dette var på plass før man gikk videre i arbeidet med å hjelpe deltakerne. Relasjonen og væremåten deres ble med brukt som en plattform for det videre arbeidet.

(Var dette noe du bevisst gikk inn for å skape? Var det viktig med en god relasjon eller var dette bare noe som skjedde med tiden?)

Det er veldig viktig. Du kan si det med den jobben jeg har hatt og har er det innen psykiatrien veldig viktig å få en god relasjon til de ulike brukerne. Hvis ikke blir det på en måte dødfødt. Så det er noe av det viktigste. Det å skape en god relasjon mellom oss som terapeuter og brukere. Det er alfa omega. For i det hele tatt å komme videre (Bjørn, arbeidsleder).

Den andre arbeidslederen fortalte om viktigheten ved å møte deltakerne i Arbeidsprosjektet med et åpent sinn, og å vise vilje til å hjelpe. Ved å gå frem på denne måten klarer man å skape en god relasjon og gi deltakerne en bedre hverdag.

Sånn som jeg har vært for de. Jeg har liksom vært rundt for de og sydd ting til. Har det vært noe de skal ha hjelp til, så har jeg hjulpet. Jeg har lagt like mye vekt på det. Jeg har alltid sagt at jeg skal hjelpe de. Alltid sagt ja. Det å møte velvillighet, det er like viktig. Det er ikke noen spisse kanter noen plass. Spisse albuer og kanter funker ikke. Det funker ikke noen plass i verden (Thomas, arbeidsleder).

Shulman bruker begrepet å "tune" seg inn når han forklarer hvordan sosialarbeidere best kan prøve å sette seg inn i andres livssituasjon. Dette er viktig da sosialarbeideren vil ha større mulighet for å leve seg inn i følelser, tanker og utfordringer brukeren tar med seg inn i relasjonen som er i ferd med å bli skapt. Ved å forhåndsinnstille seg på denne måten vil det være lettere for sosialarbeidere å "finne tonen" med brukeren. Alt dette gjør at man lettere kommer i posisjon til og skape en god relasjon med brukeren før man går videre med endringsarbeidet. Denne relasjonen kjennetegnes ved at brukeren opplever å komme godt overens med sosialarbeideren, det oppstår et tillitsforhold mellom bruker og hjelper, noe som er viktig for at brukeren skal kunne våge å åpne seg om sine tanker og følelser omkring egen livssituasjon (Shulman 2005).

Arbeidslederne har bevisst, eller muligens ubevisst, "tunet" seg inn på de ulike deltakerne for på best mulig måte prøve å forstå og hjelpe dem i den livssituasjonen de befinner seg i. Som belyst i kapittel 4.1.1 ga de fleste deltakerne uttrykk for at de hadde blitt møtt med forståelse og velvilje for sin livssituasjon. Til tross for dette var det enkelte som ikke

opplevde det slik. Noe som kan ha påvirket relasjonen til de ulike arbeidslederne. Allikevel sitter de fleste deltakerne igjen med et positivt bilde av arbeidslederne. De føler at de har blitt møtt med forståelse og velvilje for sin livssituasjon noe som kan ha vært med på å skape en god relasjon. Analysene i dette avsnittet viser at det er mye som tyder på at arbeidsledernes genuine ønske om å hjelpe og deres ferdigheter har gjort at de har fått en god relasjon til deltakerne.

Relasjonen til arbeidslederne har vært viktige for deltakerne. Dette kan ses i sammenheng med Honneths private sfære hvor anerkjennelsesformen kjærlighet omhandler omsorg, nærhet og vennskap. Honnet mener at det er helt grunnleggende å bli anerkjent i den private sfære for å kunne delta aktivt i samfunnets fellesskap. Ved og bli anerkjent i den private sfæren blir mennesker i stand til å inngå i nære relasjoner til hverandre og utvikle den siden av seg selv som er knyttet til selvtillit (Honneth 2008).

Deltakerne i Arbeidsprosjektet opplevde å bli møtt på en åpen og fordomsfri måte av arbeidslederne. Arbeidslederne var opptatt av at deltakerne skulle møte velvillighet og de tok også i bruk ulike ferdigheter for å knytte relasjon til deltakerne. Av hva som kommer frem ovenfor er det mye som tyder på at det har oppstått nære bånd mellom deltakerne og arbeidslederne. Arbeidslederne har vist omsorg og nærhet til deltakerne. Noe som har gjort at deltakerne sitter igjen med det positivt bilde av arbeidslederne. Disse båndene har trolig vært utslagsgivende for deltakernes trivsel og økte selvtillit. Hvordan Arbeidsprosjektet har innvirket på deltakerne selvtillit og mestringsevne blir analysert og drøftet i kapittel 4.2.3 og blir derfor ikke utbrodert nærmere her.

Denne relasjonen har blitt brukt som plattform for det videre endringsarbeidet og har vært med på at deltakerne har opplevd deltakelse i prosjektet som nyttig.

4.2.2 Struktur og rammer

I dette punktet vil vi belyse hvordan Arbeidsprosjektet gjennom miljøterapi har innvirket på deltakernes hverdag med tanke på struktur, rammer og om dette har ført til en bedre livskvalitet. Vi vil belyse dette ved å trekke frem både deltakernes, arbeidsledernes og primærkontaktene stemmer. Vi trekker frem deltakerne for å få belyst om de opplever noen endring av struktur i hverdagen etter at de ble deltakere. Ved å trekke frem primærkontaktene ønsker vi å få frem om de ser noen av de samme endringene som

deltakerne opplever. Arbeidslederne blir trukket frem for å få belyst hva slags tanker de har hatt om hvordan de kan bidra til å hjelpe deltakerne med en bedre struktur i hverdagen. Vi vil først presentere deltakernes og arbeidsledernes erfaringer. Deretter vil primærkontaktene komme til orde.

Avslutningsvis vil vi trekke frem leder for psykisk helse i kommunen som deltok i gruppeintervjuet med primærkontaktene. Dette for å belyse hvilke krav som ble satt til deltakerne av Kjøregruppen i prosjektet og hvordan disse kravene kan ha spilt inn på deltakernes struktur og rammer. Datamaterialet vil som i avsnittet over bli analysert og drøftet i lys av presenterte definisjoner av miljøterapi og Shulmans beskrivelse av faser i sosialt arbeid (jamfør kapittel 2.4.3 og 2.4.5)

Alle deltakerne i prosjektet mente at de hadde fått en bedre struktur og blitt mer aktive etter at de ble med i Arbeidsprosjektet. De klarte å komme seg opp på morgningen og fritiden ble disponert annerledes.

(Har din tid ved Arbeidsprosjektet påvirket andre sider ved livet ditt?)

Ja, for det atte. Man bruker jo fritiden litt annerledes. Før satt man jo bare hjemme. Og nå når man er hjemme har man jo ikke tid til å sitte så mye. Man blir.....man legger opp hverdagen mye annerledes enn hva man gjorde før. Så ja. Absolutt. Ukene går. Dagene går. På en helt annen måte hjemme (Kristin, deltaker).

En deltaker som har sluttet i Arbeidsprosjektet så ingen forandringer hos seg selv etter at han sluttet, bortsett fra at han synes det var godt å komme seg opp om morgningen da han var deltaker.

(Så du noen endringer hos deg selv etter at du sluttet i Arbeidsprosjektet?)

Nei, i grunn ikke.

(Så du føler ikke det altså? At det har blitt noen endringer?)

Eller det eneste var at det var godt å komme seg opp om morran (Torgeir, deltaker).

Dette er gode eksempler på hvordan deltakerne gjennom deltakelse i Arbeidsprosjektet har fått en mer strukturert og meningsfylt hverdag. Dette fordi de har hatt et arbeid å gå til. Det siste eksempelet ovenfor viser også hvordan en deltaker, etter at han sluttet i prosjektet, falt tilbake til de vanene han hadde før han ble deltaker i prosjektet. Livet med og uten Arbeidsprosjektet er et tema vi vil belyse nærmere i kapittel 4.3.

En av arbeidslederne så viktigheten av at han måtte ”presse” deltakerne i enkelte situasjoner.

(Ble det satt noen målsettinger for dere som arbeidsledere og de som brukere for hva dere ville oppnå?)

De var veldig opptatt av og istedenfor å ligge legge på sofaen hjemme så hadde de en jobb og gå til, ikke sant. Så var det enkelte jeg pushet litt på at hvis det ikke gikk bra så bra. Det jo klart at det ofte er slik i prosjekter som dette at man lider av mye tilbaketrekking og annet (Bjørn, arbeidsleder).

Arbeidslederen har sett hvor viktig det har vært for deltakerne i Arbeidsprosjektet å ha en jobb å gå til, og hvordan dette har spilt positivt inn på flere områder av deltakernes liv. Sett opp mot sitatene ovenfor ser man at arbeidslederen ved bruk av litt ”press” har hjulpet deltakerne med å nå noen av de målene de hadde med deltakelsen i Arbeidsprosjektet.

Som Møller definerer miljøterapi skal man ved bruk av miljøterapi legge til rette for at målgruppen kan oppnå sine mål (Møller 2003). Arbeidslederen har fått deltakere, som har hatt en vanskelig dag, på jobb med bruk av litt ”press” i situasjoner hvor de tidligere hadde valgt å bli hjemme. Dette har gjort at deltakerne har kommet seg opp om morgenen, ut av huset og med dette fått hjelp til å få mer struktur over sin hverdag. Deltakerne har ulike utfordringer i hverdagen, noe som kan gjøre det vanskelig å vite hvor mye en kan kreve av den enkelte, samt hvor mye ”press” man som arbeidsleder kan legge for å få de ulike deltakerne til å utføre arbeidsoppgavene sine. Om deltakerne i prosjektet til tider har opplevd et for stort press i forhold til arbeidsoppgavene de har hatt, ble drøftet utfyllende i kapittel 4.1.1 og vil ikke bli utbrodert nærmere her.

Under grupperintervjuet med primærkontaktene kom det frem at de hadde sett en endring i deltakernes hverdag når det kommer til struktur og døgnrytme. De så også en ansvarsfølelse i forhold til arbeidet de utfører gjennom Arbeidsprosjektet som de tidligere ikke har sett.

Uten tvil. Det som er med døgnrytme. De stiller opp og det er lite sykdom i forhold til.....altså.....i...det som var mange ganger problemstillinga for enkelte av de i og med at de ikke hadde innhold i hverdagen kom de seg jo ikke opp. De glemte av avtaler og sånt. Nå er de mye mer bevisste på avtalene de har. De stiller opp på jobb. De tar ansvar og melder fra på en helt annen måte. Også har de uttrykk for en glede

av det. Det har betydning i tilbakemeldingen de får og i forhold til hvordan de jobber. Som de får en glød av (David, primærkontakt).

Vi vil som nevnt i dette punktet avslutte med hvilke rammer som ble satt for deltakelsen ved oppstart og deltakelse i Kjøregruppa. Det ble gjort tydelig klart for deltakerne hva som ble forventet av de og hvilke arbeidsoppgaver de skulle utføre.

Og da gjorde vi det veldig klart for de....liksom forventningene. Det er å stille opp i tide. Noen er avhengige. Noen venter på de. Vise omsorg for dem de kjører. Ikke bare åpne døra, men rett og slett kanskje sørge for at de kommer seg inn i bilen, at de låser døra når de går og når de kommer hjem sørger for at de kommer seg innenfor døra før de kjører. Så.....så der har vi lagt.....tror vi har vært nok så tydelig på hva forventningene er (Kristoffer, leder psykiske helsetjenester og primærkontakt).

Shulman skriver at i åpnings- og kontraktsfasen i arbeidet med brukeren inngår sosialarbeideren og brukeren avtaler. Shulman bruker også det engelske begrepet "demand for work". Med dette mener Shulman at man som hjelper skal håndheve de rammene som blir satt før hjelpen og endringsarbeidet starter, og i de forhold man møter i endringsarbeidet med brukeren. Dette for kontinuerlig å utfordre brukeren på å jobbe mot det målet han/hun har satt seg ved oppstart (Shulman 1984).

Rammer og hvilke forventninger arbeidslederne hadde til deltakerne ble tydeliggjort for deltakerne før en ble deltaker. Samtidig har arbeidslederen også sett viktigheten av at han tid tider har måtte "presse" deltakerne for at de skulle oppnå det deltakerne selv ønsket. Med dette har arbeidsleder tatt i bruk det Shulman kaller "demand for work". (Shulman 1984). Han har jobbet for at deltakerne skulle nå det målet som var satt for dem, selv om enkelte deltakere har opplevd at det har blitt for mye.

Dette har vært med på å skape rammer, forutsigbarhet og struktur ved deltakelsen i prosjektet, men det har også hatt en positiv innvirkning på deltakernes hverdagsliv som det kommer frem i intervjuene. Summen av at deltakerne ble gjort oppmerksomme på de krav som ble stilt, trivsel ved deltakelse og arbeidsledere som støttet dem, gjorde at deltakerne fikk en ansvars- og eierskapsfølelse ovenfor de oppgavene de ble satt til å gjøre. Dette har gjort at deltakerne har innsett viktigheten av at de må møte opp på jobb i tide og ansvaret de har i forhold til arbeidsoppgavene sine. Det at trivselen har vært såpass god, gjør at de også

har hatt et ønske om å få jobbe. Dette gjaldt ikke bare Arbeidsprosjektet, men også avtaler og forpliktelser de hadde ovenfor primærkontakter. Ved at deltakerne opplever dagene som mer meningsfylte og har blitt flinkere til å disponere sin egen tid, har alle gått fra en passiv til aktiv tilværelse.

4.2.3 Mestring og selvfølelse

I dette kapittelet vil vi ta for oss innvirkningen på deltakernes mestringsfølelse. Vi vil også belyse hvordan følelsen av det å mestre, har påvirket de ulike deltakernes selvfølelse. I dette punktet er det kun deltakernes perspektiv som kommer frem, og vi vil belyse og analysere deres sitater ut i fra teori som omhandler empowerment fra et terapeutisk perspektiv og Møllers definisjon av miljøterapi og Honneths anerkjennelsesteori (jamfør kapitlene 2.4.1, 2.4.2 og 2.2)

Vi velger å starte med et lengre utdrag fra et av intervjuene med en av deltakerne i Arbeidsprosjektet. Dette fordi vi oppfatter dette utdraget som representativt for samtlige deltakere. Denne deltakeren fortalte at han gjennom sin deltakelse i Arbeidsprosjektet ønsket å få noe fornuftig å gjøre, samt at han hadde et ønske om å lære noe.

(Hva ønsket du å oppnå med en deltakelse i Arbeidsprosjektet?)

Jeg hadde vel et håp om noe fornuftig å gjøre. Så hadde jeg vel forventninger om å lære noe.

(Føler du at du har lært noe?)

Ja, jeg har lært veldig mye. Jeg har jo jobbet som vaktmester før, men det er mye jeg ikke har vært borti før som jeg har fått prøve meg på her. Så har jeg lært meg hvordan jeg skal gjøre det.

(Kan du gi noen eksempler på det?)

Jeg har blant annet vært med på å legge gulv her i første etasje på dagsenteret. Dette gjorde jeg sammen med arbeidsleder og en annen her. En annen ting jeg har lært er maling. Hvordan man går frem for å male et rom.

(Har dette hatt noen innvirkning på din egen selvfølelse og mestring?)

Jo, klart det. Jeg føler jo en økt mestring og når man føler det, så øker jo selvtilliten
(Marius, deltaker)

En annen deltaker fortalte at det hun så på som Arbeidsprosjektets sterke sider var at man fikk positive meldinger og mestret arbeidet.

Det som er bra her har jeg jo sagt. Det å klare å mestre og få gode tilbakemeldinger. At man føler seg...at man føler at man kan klare noe. Det vil jeg si at er det største positive med det.

(Hvordan har dette spilt inn på selvfølelsen din?)

Ja, den har jo blitt mye bedre kan du si etter at jeg ble med der. For ellers var det jo bare å sitte her eller hjemme (Kristin, deltaker).

Begge deltakerne gir et tydelig eksempel på hvordan Arbeidsprosjektet har fungert som en arena og aktivitet som har hjulpet dem med å oppnå en følelse av mestring i hverdagen. Før de ble deltakere var dagene preget av lite aktivitet og ble som regel tilbrakt hjemme eller på dagsenteret. Dette var kjennetegnende ved alle deltakerne i prosjektet. Ved at de gjennom Arbeidsprosjektet ble aktivisert og gitt muligheten for å mestre arbeid i hverdagen, har de trolig gitt dem en bedre selvfølelse. Det kommer tydelig frem i samtalene med deltakerne i Arbeidsprosjektet at de har hatt en god utvikling i forhold til økt selvtillit og et bedre selvilde. Dette kan forstås i lys av Honneths (2003) beskrivelse av den solidariske sfære. Gjennom opplevelsene av mestring og økt selvtillit kan man trolig si at deltakerne har opplevd en økt grad av selvverd.

Som nevnt i kapittel 2.5 kan økt selvtillit bidra til at man i større grad mestrer oppgaver og gjennom dette får styrket sin sosiale kapital. Man kan da anta at siden alle deltakerne sitter igjen med en opplevelse av økt mestringsfølelse og bedre selvtillit at de har fått en økt sin sosiale kapital. Den økte graden av sosial kapital og anerkjennelse deltakerne har opplevd kan trolig tolkes som noe som har hatt en positiv innvirkning på deltakernes livskvalitet.

Selv om alle deltakerne satt igjen med en økt følelse av mestring, var det en deltaker som til tider opplevde at arbeidsoppgavene hennes var for stressende og krevende. Dette resulterte i at hun ikke lenger følte at hun arbeidet like godt som tidligere.

(Men du trivdes godt med å være sjåfør generelt sett?)

Ja, men akkurat i den situasjonen gjorde jeg ikke det. For når du blir stresset blir du en dårlig sjåfør. Og det passer dårlig når du sitter sammen med fem demente i bilen.

(Ble det forsøkt å endre på dette når du tok det opp?)

Jeg vil si at det ble tatt for gitt, for han (arbeidsleder) visste jo at jeg kom til å komme uansett. Og det var jo ingen andre å ta av.

(Hvordan påvirket dette mestringsfølelsen? Det at arbeidsoppgavene til tider ble så krevende)

Når jeg var stresset var jeg ikke en god sjåfør. Det vil jeg si. Det funker dårlig for meg å bli stresset (Karin, deltaker).

Dette eksemplet gir et godt bilde på hvordan Arbeidsprosjektet, som arena, har hatt en motsatt effekt enn det som opprinnelig var tanken. Dette har hendt i situasjoner hvor denne deltakeren har følt stress i forhold til arbeidsmengdene hun ble tildelt. Istedenfor å være en arena hvor deltakeren skulle bli hjulpet ut av sin egen avmaktssituasjon, har hun følt at hun ikke har mestret oppgavene.

I kapittel 2.4.2 hvor vi trakk frem relevant teori angående miljøterapi viste vi til Møller og hans beskrivelser av ulike definisjoner av miljøterapi. Vi velger å gjengi deler av dette for å belyse hvordan Arbeidsprosjektet og arbeidslederne har påvirket deltakernes mestringsevne. Møller beskriver miljøterapi som en terapiform som omhandler, og inkluderer, psykologiske, materielle og sosiale forhold som tilrettelegges på en systematisk måte slik at den valgte målgruppe kan oppnå best mulig vekst, læring og utvikling (Møller 2003).

Miljøterapeutens oppgave blir å jobbe med andres mestringsdyktighet og miljøterapeuten bruker en kombinasjon av terapi og pedagogikk for at brukeren skal opparbeide seg denne mestringsfølelsen. Pedagogikk ved at en tar for seg læring, og relateres innenfor miljøterapi til læring av sosiale normer, etikk og ferdigheter. Terapi brukes ved at miljøterapeuten jobber med brukerens relasjonelle og sosiale forhold på et indre plan. Disse to tilnærmingene og måtene å jobbe på smelter sammen i miljøterapi (Møller 2003). Som belyst i kapittel 4.2.1 har arbeidslederne som har fungert som Arbeidsprosjektets miljøterapeuter hatt en god relasjon til deltakerne. Uten denne relasjonen hadde det nok ikke vært mulig for arbeidslederne å ta i bruk det som Møller trekker frem for å hjelpe brukere som befinner seg i vanskelige situasjoner. Dette har gitt arbeidslederne et godt utgangspunkt for å bedrive den terapeutiske formen for empowerment.

Som nevnt i kapittel 2.4.1 kalles den terapeutiske formen for empowerment også for styrking eller mestring (Askheim og Starrin 2007). Ved å mestre noe klarer man noe på egenhånd, en kan takle stress, kriser og påkjenninger og ta seg videre på en god måte. Det

handler også om det å ha tilgang til ressurser, kunnskap og ferdigheter og klare å utnytte disse for å bedre sin egen livssituasjon (Ekeland og Heggen 2007).

Arbeidsprosjektet har for de fleste deltakerne vært et sted hvor arbeidslederne har klart å legge til rette arbeidet for den enkelte deltaker og lært de enkelte ferdigheter som de har behersket ved hjelp av både pedagogikk og terapi. Dette har fått betydning for deltakernes mestringsfølelse. Som det kommer frem under intervjuet med informanten Marius ovenfor ser man hvordan arbeidsprosjektet for ham har vært en positiv plattform allerede fra oppstart. Han hadde gjort seg opp tanker om hva han ønsket ved en deltakelse, og dette har blitt innfridd. Ved at forventningene har blitt innfridd har han tilegnet seg kunnskap og sitter igjen med en mestringsfølelse.

Dette har igjen ført til at han har fått en økt og bedre selvtillit. Arbeidslederne har med dette klart å ta i bruk både pedagogikk og terapi i arbeidet med deltakerne, med det resultat at de alle, med unntak av en deltaker, sitter igjen med en bedre mestringsfølelse i hverdagen.

Arbeidsprosjektet også har vært en arena hvor deltakerne har blitt gitt muligheten til å gå fra en passiv til aktiv hverdag som belyst i kapittel 4.2.4. Dette har sammen med arbeidsledernes tilnærming, spilt en stor rolle for hvordan de føler at hverdagen, selvbildet og selvfølelsen har endret seg. Dette gjør at deltakerne har fått muligheten, og hjelpen de har trengt, til å bedre forholdene i den livssituasjonen de befant seg i. Dette er viktig for hvordan deltakerne oppfatter og ser sin egen livskvalitet.

Ved at en deltaker til tider ikke følte at hun mestret arbeidsoppgavene som ble gitt henne, har hun til tider ikke fått noen økning i selvfølelse og selvtillit. Istedenfor å få bedret sin egen livssituasjon, har hun derimot blitt satt i en situasjon som muligens har gjort at hun har fått en vanskeligere hverdag.

4.2.4 Gruppetilhørighet og støtte

I dette punktet vil vi belyse om deltakerne gjennom Arbeidsprosjektet har opplevd en gruppetilhørighet og hvordan denne gruppetilhørigheten kan ha spilt inn på deltakernes livskvalitet. Vi vil også utforske om deltakerne har funnet støtte i hverandre og om de kan ha hatt lettere for å forholde seg til mennesker som befinner seg i samme livssituasjon. Vi vil i dette punktet trekke frem deltakere, arbeidsleder og primærkontakter. Vi vil med dette

belyse opplevelser og erfaringer deltakerne hadde rundt gruppetilhørighet. Ved å trekke frem arbeidslederne og primærkontaktene vil vi se om de har de samme erfaringene. Dette vil vi belyse ved ta i bruk Freires teori om bevisstgjøring og handling samt hvordan marginaliserte grupper kan ha en felles tilhørighet (2.4.1). Vi vil også trekke paralleller til Honneths anerkjennelses teori der det er mulig (jamfør kapittel 2.2).

Samtlige av deltakerne i prosjektet var utenfor arbeidslivet og de hadde alle glede av å jobbe sammen med mennesker som befant seg i samme livssituasjon. Selv om det var individuelle forskjeller i forhold til hvilke utfordringer deltakerne hadde i livet og hverdagen, fant de en fellesskapsfølelse i det at de alle var utenfor arbeidslivet.

En deltaker hadde tidligere jobbet sammen med mennesker som ikke befant seg i samme livssituasjon som han selv.

(Hvordan opplevde du det å jobbe med han arbeidskameraten du nevnte tidligere?
Da dere sikkert hadde en fellesforståelse om hvordan livet var?)

Om jeg hadde jobbet sammen med noen som ikke har hatt problemer, noe jeg faktisk gjorde en gang, følte jeg at hun mobbet meg. Så det er klart at folk som har felles problemer forstår hverandre lettere (Marius, deltaker).

Deltakerne mener selv at det er lettere å forholde seg til mennesker som befinner seg i samme livssituasjon som dem selv. Dette fordi det er lettere å bli møtt med forståelse for de utfordringene de står ovenfor i hverdagen og den livssituasjonen de befinner seg i. Dette har gjort at de har åpnet seg for hverandre og støttet hverandre de dagene de har hatt en dårlig dag.

En annen deltaker fortalte også om hvordan han følte at det var lettere å forholde seg til mennesker som befant seg i samme livssituasjon. Dette satte han i sammenheng med at ingen han kjente hadde opplevd det han hadde opplevd og derfor ikke kunne sette seg inn i hans livssituasjon og de utfordringene han sto ovenfor.

Altså jeg synes det er enklere å forholde meg til folk som kanskje er midt på stadiet, enn folk som kanskje er litt sånn Nordsjøen, har fint hus og kone og sånn. Det er mye enklere for meg å ta kontakt med de som har det sånn som jeg har det. Men jeg vet ikke hvorfor det er sånn.

(Kanskje de prøver å forstå deg, men det er kanskje ikke så lett?)

Jeg tror heller ikke det. Men her har jeg blitt veldig forstått. Det er mye enklere for meg å si ting til de for vi er på en måte i samme situasjon, mens de fintfolka de vet ikke hvordan det er. For de har kanskje aldri vært borte i det eller opplevd det (Erling, deltaker).

Freire trekker frem at kollektivet av mennesker som blir undertrykte blir det sentrale utgangspunkt for bevisstgjøring og handling. Kollektivet deler erfaringer som i neste omgang danner utgangspunktet for en kollektiv handling (Freire 2003).

Den felles marginaliseringen ulike grupperinger møter er med på å skape en felles identitet. En kollektiv mobilisering og marginalisering ulike grupper opplever er med på å skape felles erfaringer og en felles identitet (Beresford 1999). Disse felles erfaringene kan være med på å bygge en positiv og felles identitetsdannelse som vil utgjøre en motvekt mot de negative opplevelsene og følelsene marginaliserte grupper har blitt påført av majoritetssamfunnet (Freire 2003).

Av det som kommer frem i intervjuene med deltakerne i Arbeidsprosjektet er det mye som tyder på at deltakerne har felles erfaringer, og gjennom dette har skapt seg en felles gruppeidentitet. Deltakerne identifiserer seg med hverandre, da alle står utenfor det ordinære arbeidslivet og alle har ulike utfordringer i hverdagen. Dette kan forklare hvorfor alle deltakerne ga uttrykk for at det var lettere å jobbe, og være sammen med, mennesker som befant seg i samme livssituasjon. Det kan også forklare hvorfor deltakerne har hatt lettere for å åpne seg for kollegaene i Arbeidsprosjektet enn de har for andre de møter som de opplever befinner seg i en livssituasjon forskjellig fra deres egen.

Dette har gjort at deltakerne har fått en positivitet og fellesskapsfølelse i livet. Dette fellesskapet kan forstås i lys av Freires beskrivelse av kollektivet hvor menneskene deler sine felles erfaringer og står sammen. Det positive samholdet og støtten synes å ha hjulpet deltakerne i en vanskelig hverdag.

Ved at deltakerne gjennom Arbeidsprosjektet har skapt seg en felles gruppeidentitet og fellesskapsfølelse har de ikke bare vist forståelse for hverandres livssituasjon, men det kommer også frem i intervjuene at de alle har hatt et ønske om å hjelpe og støtte hverandre i hverdagen.

En av deltakerne fortalte om hvordan de kontakter hverandre hvis det skulle være noe som gjør at de kan ikke kan stille på arbeid.

Det var i grunn derfor jeg synes dette var veldig greit. Bare noen få timer, men samtidig hvis det er noen problemer kan jeg bare ringe. Å si at i morgen kan du ta for meg da? For sånn har vi det veldig greit. Vi som kjører vi hjelper hverandre. Vi har et kjempeforhold der og. Backer hverandre opp. Det er ikke snakk om atte....vi er der for hverandre. Vi er en kjempegruppe der og ja (Kristin, deltaker).

En annen deltaker fortalte om hvordan hun skjøv sine egne utfordringer i hverdagen til side når hun ble gitt mulighet til å hjelpe og støtte de andre deltakerne.

Jeg synes det er veldig fint. For som sagt er jeg den typen...kan jeg hjelpe andre skyver jeg mitt eget til side. Så er jeg der for de. Sånn at hvis det er noen av de andre som sliter...jeg får veldig lett kontakt med folk...så da kan jeg steppe inn å være der for de hvis de trenger. Hvis de klarer å åpne seg for meg. Jeg har hvertfall fått veldig mye tilbakemeldinger om at det har betydd mye sånn som jeg er.

(Gjelder dette andre veien og? At de andre er der for deg?)

Ja, ikke alle, men det blir knytta sånn spesiell kontakt med noen (Bente, deltaker).

Det at deltakerne prøvde å støtte hverandre på best mulig måte, kan ha ført til at de har følt mer støtte i hverdagen. Dette kan ha gjort at deltakerne opplevde at de ikke sto alene med utfordringene de har i hverdagen, men derimot hadde mennesker de kunne støtte seg til.

Både arbeidsledere og primærkontakter har sett den samme utviklingen hos deltakerne. De har sett et sterkt samhold innad i Arbeidsprosjektet hvor deltakerne prøver å støtte og bygge hverandre opp.

Også er det litt sånn som utviklingen har blitt i Kjøregruppa at de har veldig ansvar for hverandre. Og det er en ting til. For ofte ... i mange situasjoner... i et sterkt psykisk sykdomsbilde, så blir du veldig egenfokusert. Mens her åpner de seg, ser hverandre, støtter hverandre og hvis en er sliten overtar den andre, så de spiller på sin kapasitet. Det er et samhold i gruppa som er helt spesielt (David, primærkontakt).

Det hørte du jo i pausen når vi satt og snakket. Om det var noen som hadde problemer å komme seg opp så var det alltid noen som stilte opp for å få det her til å

gå rundt. Og kunne de ikke komme på jobb, strakk de seg lenger for å få dette til å gå rundt. Jeg vil si at det var et godt samhold i gruppa (Bjørn, arbeidsleder).

Dette viser at både primærkontakter og arbeidsledere sitter igjen med samme oppfatning som deltakerne. Analysen av datamaterialet viser at det synes å ha vært et meget godt samhold mellom deltakerne og de har alle prøvd å løfte og hjelpe hverandre i situasjoner hvor de har hatt det vanskelig. I kapittel 4.2.1 trakk vi frem hvordan relasjon mellom deltakerne og arbeidslederne har innvirket på deltakernes opplevelse av anerkjennelse i den private sfære. Kollegafellesskapet i Arbeidsprosjektet kan også forstås i lys av Honneths beskrivelse av privatsfæren hvor anerkjennelsesformen kjærlighet handler om omsorg, nærhet og vennskap (Honneth 2003). Gjennom deltakelse i kollegafellesskapet opplever deltakerne både å gi og få omsorg, nærhet og vennskap i gjensidige relasjoner. Dette tyder på at fellesskapet har bidratt til å øke deres selvtillit og selvilde. Gjennom at deltakerne opplevde anerkjennelse og vennskap mellom hverandre har de trolig fått følelsen av de nå er personer som kan uttrykke seg og delta i nære felleskap med andre og dermed fått en sterkere opplevelse av å være aktører i samfunnet.

Det kan også være interessant å trekke paralleller fra det som kommer frem ovenfor til det vi har valgt å belyse i kapittel 4.1.1 om brukermedvirkning hvor vi tar for oss hvor viktig det er for deltakerne at de blir hørt. Her kom det frem at det særlig var en deltaker som synes at det til tider hadde vært en alt for stor arbeidsmengde ved Arbeidsprosjektet. Av hva som har kommet frem i dette kapittelet var deltakerne flinke til å hjelpe hverandre i situasjoner hvor de så at de andre deltakerne hadde dårlige dager. Konsekvensen av dette kan ha vært at de har skjøvet sine egne utfordringer i hverdagen til side for å hjelpe andre. Et resultat av dette igjen kan ha vært at enkelte av deltakerne har følt at arbeidsmengden har blitt for stor og at deltakelsen i Arbeidsprosjektet kan ha fungert mot sin hensikt. Deltakerne kan ha latt sine egne utfordringer gå bekostning av å hjelpe andre, med det resultat at de selv har fått en tyngre hverdag.

Det kommer altså godt frem i intervju med både deltakere, primærkontakter og arbeidsledere at samholdet blant deltakerne i prosjektet har vært bra. De har støttet hverandre og prøvd å løfte hverandre opp og frem i en vanskelig hverdag. Dette stemmer godt med hvordan Freire som ble trukket frem tidligere i punktet sier at undertrykte og

marginaliserte grupper gjennom sin felles identitetsdannelse vil få en motvekt mot de negative opplevelsene de møter i majoritetssamfunnet (Freire 2003).

Det er viktig at primærkontakter og arbeidsledere har i mente at deltakerne er med i Arbeidsprosjektet for en grunn. De er deltakere fordi de trenger tilrettelagt arbeid og ekstra oppfølging. Det kan være lettere for enkelte, både i Arbeidsprosjektet og samfunnet ellers, å fokusere på andre sine utfordringer og glemme seg selv.

4.2.5 Arbeidsprosjektet i lys av den økologiske modell

Vi vil sette deltakernes opplevelser av utbytte i Arbeidsprosjektet i en større sammenheng ved å ta i bruk Bronfenbrenners økologiske modell. Modellen har blitt gjort rede for i kapittel 2.4.6, men vi har valgt å trekke deler av modellen frem igjen i dette kapittelet. Vi vil i dette punktet ta utgangspunkt i momenter som allerede har kommet frem i denne analysen og drøftingen, men vi har valgt å supplere med sitater der hvor vi ser det bidra til økt forståelse.

Hovedpersonen i den økologiske modellen er fokuspersonen og modellen prøver å forklare hvordan hendelser på ulike nivåer i modellen påvirker fokuspersonen. Fokuspersonen i denne evalueringen sitt tilfelle vil være en eller flere av deltakerne.

Nivå en i Bronfenbrenner modell, mikrosystemet, kjennetegnes av fokuspersonens nære relasjoner. For å fremme læring og mestring på dette nivået er aktiviteter, relasjoner og roller viktige (Ekeland og Heggen 2007).

Aktiviteten som har bidratt til økt mestringsevne er deltakelsen i Arbeidsprosjektet. Relasjonene som kan settes i sammenheng med mikrosystemet Arbeidsprosjektet, er deltakernes relasjon seg i mellom og deltakernes relasjon til arbeidslederne. De har funnet et felleskap i det å jobbe sammen med mennesker som befinner seg i samme livssituasjon (jamfør kapittel 4.2.4). Som nevnt i kapittel 4.2.1 har arbeidslederne med sin kunnskap, ferdigheter og støtte skapt relasjoner til deltakerne som deltakerne har dratt positiv nytte av. Arbeidslederne har med sine ferdighetene vært med på å skape det gode miljøet og de trygge rammene deltakerne opplever i Arbeidsprosjektet.

Ved at deltakerne i Arbeidsprosjektet har gått fra en passiv til aktiv tilværelse, og føler en stolthet og glede i jobben de utfører, har rollene blitt byttet om etter at de ble med i prosjektet. De har tidligere slitt med dager preget av tiltaksløshet og lite innhold, hvor de var avhengig av andre, mens de nå har fylt dagene med arbeid (jamfør kapittel 4.2.2). Mye tyder på at summen av aktiviteten, relasjonene og rollen har hatt en positiv innvirkning på deltakernes mestringsfølelse.

Mesosystemet i den økologiske modellen viser til de ulike bånd og samspill som finnes mellom de ulike arenaene fokuspersonen beveger seg i. I disse samspillene finnes det ulike ressurser som fokuspersonen kan utnytte i sin personlighetsutvikling og mestring (Ekeland og Heggen 2007).

Under intervjuene med deltakerne kom det frem at de før deltakelsen i Arbeidsprosjektet hadde få personer og arenaer de kunne støtte seg til. En arena for deltakerne er Arbeidsprosjektet og i kapittel 4.2.4 kommer det frem at deltakerne finner støtte og hjelp i hverandre. De finner også støtte i arbeidslederne ved prosjektet. Dette er samspill og ressurser som hver enkelt deltaker kan dra nytte av for å øke sin egen mestringsevne. En annen arena hvor deltakerne gjennom samspill har tilgang til ressurser er gjennom kontakt med primærkontaktene. Under intervjuene med deltakerne kom det frem at flere hadde fått bedre kontakt med sine venner og familie etter at de ble med i Arbeidsprosjektet. Deltakeren Erling ga et godt eksempel på dette.

Men det er jo ikke bare det, men også andre som jeg kjenner har jeg mye bedre kontakt med nå enn for ett eller to år siden. Jeg hadde nok et par år hvor jeg var veldig svak og sperret meg mye inne og sånn, men nå er jeg litt mer meg selv. Sånn som i går hadde jeg besøk av to stykker og da tidligere ville jeg bare at de skulle gå så fort som mulig, kanskje bare ta en røyk og så gå, men de også merker at jeg er en helt annen Erling (Erling, deltaker).

Venner og familie ble da to gjenopptatte arenaer hvor deltakerne kunne finne ressurser. Ved at deltakerne nå har alle disse ulike arenaene hvor de kan finne ressurser og støtte, er de bedre rustet til å møte de utfordringer de står ovenfor i hverdagen.

Eksosystemet viser til samhandlingen mellom ulike miljøer eller institusjoner hvor brukere kan bli påvirket selv om de ikke deltar selv i samhandlingen (Ekeland og Heggen 2007). I

dette tilfelle har Arbeidsprosjektet mottatt støtte av Helsedirektoratet for drift (jamfør kapittel 1.3). Kommunen har søkt om midler til drift av prosjektet gjennom Helsedirektoratet og denne driften har spilt inn på deltakerne. De har ikke selv gjort noe for det, men de har allikevel blitt påvirket. Prosjektet har gitt deltakerne en arena hvor de kan få en mer aktiv hverdag samt øke mestringsfølelsen sin. Prosjektet er avhengig av midler fra Helsedirektoratet for å opprettholde driften og skulle prosjektet bli nedlagt ville det med stor sannsynlighet hatt en stor påvirkningskraft på deltakernes livskvalitet. Om prosjektets skulle legges ned er ikke dette noe deltakerne selv kan gjøre noe med. Dette blir en sak mellom kommunen og Helsedirektoratet, men resultatet vil påvirke deltakerne.

Til slutt har vi makrosystemet. Dette nivået viser til de overordnende rammene som finnes i samfunnet. Her viser Bronfenbrenner til politiske ordninger, kulturelle mønstre, livsstil og ritualer. Dette er faktorer som sammen med sykdom og sosiale utfordringer i hverdagen spiller inn på den enkeltes mestringsfølelse (Ekeland og Heggen 2007).

Som nevnt i kapittel 4.2.4 slet de fleste deltakerne med en livsstil som ikke passer innunder de overordnende rammene som har blitt satt av samfunnet. Flere av deltakerne slet med dårlig døgnrytme og hadde levd en svært passiv tilværelse. I kapittel 4.2.4 belyste vi hvordan Arbeidsprosjektet hadde vært med på å hjelpe deltakerne med å få struktur og rammer i hverdagen sin. De kom seg ikke bare opp om morgenen, men de begynte også å strukturere tiden utenom arbeidet i prosjektet annerledes. Ved at deltakerne så at de klarte å følge den overordnede strukturen og rammen satt av samfunnet, har dette vært med på å gi deltakerne en opplevelse av mestring i hverdagen.

Et viktig poeng i den økologiske modellen er at de ulike nivåene i modellen stadig endres og kan påvirkes. De ulike nivåene påvirker hverandre gjensidig, og for å forstå den enkeltes evne til mestring må man ha et helhetlig blikk og ikke bare fokusere på de enkelte nivåene (Ekeland og Heggen 2007).

Gjennom deltakelsen i Arbeidsprosjektet ser man at deltakerne har fått påvirket sin opplevelse av mestring og at dette har skjedd på flere ulike nivåer. Skulle det skje endringer på et eller flere nivåer vil dette spille inn på deltakernes utvikling. Ved en økning i sitt selvbilde vil også deltakernes livskvalitet bli bedre.

4.2.6 Oppsummering

I dette punktet har vi besvart delspørsmålene: Hvordan har Arbeidsprosjektet gjennom miljøterapi innvirket på deltakernes livskvalitet og hvordan har mestring og gruppetilhørighet innvirket på deltakernes livskvalitet? Sett i lys av Solums dimensjoner av livskvalitet er det hovedsakelig dimensjonene kunnskaper og ferdigheter som er de mest relevante for besvarelsen av dette kapitlets delspørsmål: Hvordan har Arbeidsprosjektet gjennom miljøterapi innvirket på deltakernes livskvalitet, og hvordan har mestring og gruppetilhørighet innvirket på deltakernes livskvalitet?

Gjennom Arbeidsprosjektet har deltakerne fått mulighet til å oppleve mestring, trening og opplæring av kunnskaper og ferdigheter som er nødvendig og som oppfattes verdifulle for å kunne mestre hverdagen. Gjennom den økte mestringsfølelsen har deltakerne blitt motivert til å utnytte de mulighetene som Arbeidsprosjektet har ført med seg. På denne måten kan man si at Arbeidsprosjektet har vært et sted for utvikling og læring for deltakerne. Dette kan trolig anses som faktorer som på en positiv måte har påvirket deltakernes livskvalitet.

Vi kan også trekke inn Solums dimensjon om deltakelse i det sosiale liv i denne oppsummeringen. Hvis man ser deltakernes erfaringer i lys av Bronfenbrenners økologiske modell kommer det frem at deltakerne nå har fått flere ulike arenaer hvor de har tilgang til ressurser. Ved at de nå har et arbeid og aktivt deltar i ulike sosiale sammenhenger som for andre mennesker er naturlig, kan man trolig si at deltakerne har fått en økning i sin livskvalitet.

4.3 Sosial kapital

I dette kapitlet vil vi utforske og belyse delspørsmålet: Hvordan har Arbeidsprosjektet innvirket på deltakernes nettverk og helse? Når vi i dette kapitlet snakker om helse er det hovedsakelig deltakernes subjektive opplevelse av sin egen helse som ligger til grunn for vår drøfting. Vil også i dette kapitlet belyse hvordan deltakerne ser for seg at hverdagen blir hvis Arbeidsprosjektet skulle bli nedlagt. Avslutningsvis vil vi drøfte hva som kan ha forårsaket det positive helsemessige utbyttet deltakerne har hatt av sin deltakelse i Arbeidsprosjektet.

Sosial kapital er et sammensatt tema, så vi har sett på flere ulike faktorer og ikke bare et isolert emne når vi har utforsket hvordan dette kan ha innvirket på deltakernes livskvalitet. I

dette kapittelet vil vi trekke inn stemmene til både deltakerne, arbeidslederne og primærkontaktene og vi vil veksle mellom de ulike perspektivene gjennom hele teksten. Datamaterialet fra de individuelle intervjuene og gruppeintervjuet vil bli drøftet i lys av teori om sosial kapital (jamfør kapittel 2.5).

4.3.1 Utvidet sosialt nettverk gjennom deltakelse i Arbeidsprosjektet

I dette punktet vil vi utforske om deltakerne gjennom Arbeidsprosjektet har opplevd et utvidet sosialt nettverk, og om dette har innvirkning på deres livskvalitet. Denne drøftingen bygger på innsamlet data og Putnam (2000) sine teorier om hvordan man som individ i dagens samfunn får tilgang til ulike sosiale nettverk. Vi vil også trekke frem Honneths (2003) solidariske anerkjennelsessfære avslutningsvis i dette drøftingspunktet.

I dette punktet har vi valgt å trekke frem deltakerne og deres primærkontakter. Dette vil gi en god oversikt over hva deltakerne selv mener har vært utslagsgivende for deres økte nettverk, og hva primærkontaktene har opplevd som nyttig for deltakernes utvidede sosiale nettverk.

Samtlige deltakere var veldig fornøyd med de sosiale bånd og nettverk de hadde tilegnet seg gjennom deltakelsen i Arbeidsprosjektet. Gjennom intervjuene kommer det frem at mange av deltakernes dager tidligere var preget av ensomhet. Dette fordi de alle hadde ulike utfordringer i hverdagen (jamfør kapittel 4.2.4).

Mange av deltakerne opplevde en stor forskjell i deres sosiale liv etter at de ble med i Arbeidsprosjektet. Mange vektla da hovedsakelig det at de enten hadde fått et bedre sosialt nettverk eller at de følte at de var blitt flinkere og mer komfortable i ulike sosiale omgivelser enn tidligere.

(Hadde du noen spesielle ønsker om hva du ville oppnå med å være med i prosjektet?)
Ja, det var alt fra å legge meg tidligere til å vite at du skal opp neste morgen og med noe å gå til. Kanskje forsterke den sosiale biten. Være sosial med folk. Her er det jo folk hele tiden og man kjører jo på folk. Det er egentlig to ting. Forsterke den sosiale delen, for her kan du ikke gå rundt og gjemme deg. Hvis du kjører så må du vise omsorg for dem. Du kan ikke bare sette opp en vegg mellom deg og de. Men mest av alt er det det å ha noe å komme til om dagen (Erling, deltaker).

En annen deltaker forteller om endringer i det sosiale miljøet hans etter at han ble med i prosjektet.

(Ser du noen endringer hos deg selv etter at du ble med i Arbeidsprosjektet?)

Ja, jeg har vel blitt mer sosial og fått mer fornuftige ting og drive med (Marius, deltaker)

En deltaker opplevde derimot at mye av den sosiale biten ved en deltakelse ble borte da den ene arbeidslederen sluttet.

(Hva synes du om arbeidsmiljøet?)

Jeg hadde god dialog med de fleste jeg. Så var det jo at vi alle hadde en kopp kaffe samlet på morgenen da vi kom, men da Bjørn fikk ny jobb så kunne han ikke det lenger, så da gikk den sosiale biten vekk og det var veldig synd... (Karin, deltaker).

En av primærkontaktene bidro til et mer utfyllende bilde ved å fortelle hvordan hennes bruker fikk et annet sosialt miljø.

(Har dere sett noen endringer hos deltakerne etter at de ble med i prosjektet?)

Ja, det sosiale. Og at hvert fall den jeg er primærkontakt for. Han er ikke med i kjøringa nå, men det gjorde hvert fall at han holdt seg litt mer borte fra alkoholen, og ja... han hadde et annet sosialt felleskap i hverdagen en alkohilmiljøet (Pernille, primærkontakt).

Dette viser at deltakeren ved å få muligheten til å være en del av et annet miljø på denne måten klarte å komme seg ut av det negative miljøet han tidligere hadde vært en del av. Han fikk dermed gjennom arbeidet et alternativ han tidligere ikke hadde hatt.

Menneskers identitet og tilhørighet utvikles i stor grad i samspillet med andre, og det er her vi ivaretar viktige relasjoner og funksjoner. Viktige verdier knyttet til de menneskene som står oss nærmest er nærhet og omsorg. Det er i slike relasjoner vi får nye krefter til å gå ut igjen i arbeidslivet, skolen og andre arenaer (Rønning og Starrin 2009). Følelsen av identitet og tilhørighet er noe også Honneth trekker frem som sentrale aspekter ved den solidariske sfære (Honneth 2003). Gjennom følelsen av å være en del av et felleskap har deltakerne av arbeidsprosjektet fått en fellesplattform for likhet og selvverd (jamfør kapittel 4.2.4). Dette kan ha vært utslagsgivende for at de nå ikke lenger isolerer seg fra den sosiale omverden,

men bruker tid sammen med kolleger og andre venner. Mye tyder på at deltakerne gjennom arbeidet og følelsen av solidaritet, nå har fått et utvidet sosialt nettverk.

Som det kommer frem av analysen og drøftingen ovenfor er det mye som tyder på at deltakerne har fått et utvidet sosialt nettverk. Det er viktig å presisere at for de fleste deltakerne er dette mer enn bare en arbeidsplass, det er også en av deres viktigste sosiale arenaer. Her er de i relasjon og kontakt med andre mennesker, noe de trolig ikke ville vært om de ikke hadde vært med i prosjektet.

For mange av deltakerne har også deltakelsen i Arbeidsprosjektet bidratt til et sosialt samhold også utenfor arbeidsplassen.

(Treffer du noen av dine arbeidskollegaer på fritiden?)

Ja, det er jo et par av sjåførene jeg har blitt god venner med og sånt. Vi kan ta en telefon og treffes etter jobb (Bente, deltaker).

I kapitel 2.5 trakk vi fram Putnam som i sin bok "Bowling Alone" skriver om hvordan menneskers sosiale arenaer har forandret seg de siste årene. Det er ikke lengre slik at vi har vårt nærmeste sosiale nettverk i nærmiljøet, fordi folk flest jobber et stykke unna hjemmet og tilbringer mye tid borte fra området der de bor. Derfor har det blitt stadig viktigere for mennesker å ha en jobb. Her samles man under lunsj, etter arbeid eller i pausene og sosialisere seg. Om en mister muligheten til å delta på denne sosiale arenaen mister man en stor mulighet til å treffe folk og knytte relasjoner og nettverk (Putnam 2000). Av hva som kommer frem i datamaterialet og analysen er det mye som tyder på at deltakerne av Arbeidsprosjektet har fått en positiv effekt av å kunne komme ut i arbeid.

Gjennom arbeid har deltakerne trolig blitt anerkjent gjennom både den private (jamfør kapittel 4.2.5) og solidariske anerkjennelsessfære (Honneth 2003). Dette fordi deltakerne nå er aktive deltakere i samfunnet og del av et fellesskap. De opplever trolig en verdsettelse av seg selv gjennom å være deltakere et sosialt fellesskap på arbeidsplassen. Noe de ikke hadde mulighet til før de ble med i Arbeidsprosjektet. Den økte graden av sosial kontakt og det utvidede nettverket kan tyde på at deltakerne gjennom sitt nye nettverk og fellesskap har opplevd en økning av livskvalitet.

4.3.2 Nytten av å være i arbeid

I dette punktet vil vi drøfte hvordan deltakerne av Arbeidsprosjektet opplevde nytteverdien av det å være i arbeid. Vi vil også se på hvordan en hverdag uten Arbeidsprosjektet vil innvirke på deltakernes livskvalitet.

Datamaterialet fra intervjuene med deltakerne og primærkontaktene danner sammen med Baumann (1999) sin teori om sosial kapital gjennom arbeid hovedgrunnlaget for denne drøftingen. Vi vil også trekke frem Nasjonal strategiplan for arbeid og psykisk helse (2007-2012) når vi drøfter viktigheten av arbeid for personer som befinner seg i en marginalisert samfunnsposisjon (jamfør kapittel 1.1).

Vi har valgt å trekke frem deltakerne og primærkontaktens perspektiver. På denne måten får vi frem deltakernes opplevelser av nytten av å være i arbeid. Gjennom primærkontaktene får vi et bilde av hva de tror vil skje med deltakerne dersom Arbeidsprosjektet skulle bli lagt ned.

Samtlige av deltakerne fortalte at de var fornøyd med at de fikk være deltakere i Arbeidsprosjektet. Muligheten til å være i arbeid var noe som alle deltakerne så som viktig. Ved å ha en jobb hadde de noe å se frem til i hverdagen, de følte seg nyttige og de kom seg ut og møtte andre mennesker. Som nevnt i kapittel 1.5 under sosialpolitiske føringer er det slik at mestring og selvtillit i stor grad er knyttet til arbeid og at mange av de som står utenfor arbeidslivet har et ønske om å delta. Dette bekrefter deltakerne i Arbeidsprosjektet.

Flere av deltakerne syntes det var godt å komme seg ut og gjøre noe godt for andre mennesker. Noe som bidro til å øke selvtilliten til flere deltakere.

(Hva var du opplevde som positivt med å være med i Arbeidsprosjektet?)

Nei, som jeg sa i stad så var det jo det at jeg følte at jeg gjorde en nyttig jobb og hjalp andre. Det hjalp på selvtilliten min også (Torgeir, deltaker).

Arbeidsoppgavene deltakerne i Arbeidsprosjektet har dreier seg i stor grad om å hjelpe andre mennesker, enten det gjelder kjøring av eldre og demente eller oppussing av kommunale boliger. Gjennom dette arbeidet opplever mange av deltakerne i Arbeidsprosjektet at de bidrar til å hjelpe andre mennesker og at de på denne måten gir noe tilbake til samfunnet. Dette er arbeid som trolig blir lagt merke til omkring i kommunen og

som kan føre til at lokalsamfunnet ser at deltakerne av Arbeidsprosjektet bidrar med mye positivt til samfunnet og lokalfelleskapet, noe som igjen kan gjøre at deltakerne føler seg nyttige.

Som nevnt tidligere i kapittel 4.2.2 hvor vi drøfter deltakernes utbytte av struktur og rammer i hverdagen, har veldig mange av deltakerne tidligere befunnet seg i en passiv og ensom hverdag. For mange av deltakerne har arbeidet vært et godt verktøy som har hjulpet dem ut av denne tilværelsen. Og de ser i stor grad nytten av å kunne komme seg ut og være aktive noen dager i uken.

(Hva ønsket du å oppnå med å være med i Arbeidsprosjektet?)

Nei, det var vel i grunn og komme meg ut litt og få brukt nevene litt, fremfor å sitte her inne (Dagsenteret) og tvinne tommeltotter. Så var det litt greit å få være med på både det ene og det andre (Peder, deltaker).

En annen deltaker opplevde nylig dødsfall i familien og så etter en stund at hun måtte komme seg tilbake igjen i arbeid, fordi hun så at hun nå var på vei inn i gamle vaner.

Er det noe forskjell på humør og livsglede når du er på jobb kontra det å være hjemme?)

Nei, sånn vanligvis så er det jo ikke det. Jeg merket jo det... Nå har jeg vært hjemme i to uker fordi jeg mistet moren min... så jeg sa det at i dag vil jeg på jobb igjen. Jeg må komme i gang med noe ellers så blir jeg bare sittende. Så det var godt å komme igjen å møte alle de herlige (Bente, deltaker).

I samtale med deltakernes primærkontakter kommer det frem at de er enig i at deltakerne har hatt godt av den følelsen det medfører å være en arbeidende bidragsyter til samfunnet.

Du vet livskvalitet er stort det... og jeg tror nok så langt som vi har sett, så er vel samtlige kan man si.. hatt en økning av livskvalitet. Det er jo sånn sett... arbeidet det... tenker jeg styrker selvbildet. Mye av identiteten er knyttet til jobben, så han som er borte på puben og sier han bare skal ha kaffe fordi han skal på jobb i morgen... Det gir en økning i den... skal vi si selvfølelsen og den... og da tenker jeg at man som psykiatrisk bruker er noe av det man sliter mest med er sitt eget selvbilde. Det er som regel veldig lavt siden de har vært tapere på så mange arenaer og det følelsesmessige i at de har et veldig lavt bilde av seg selv og det er kanskje litt

av det som kanskje andre har. Jeg tenker at det (arbeidet) er med på å stryke.. løfte.. de opp (Kristoffer, leder psykiske helsetjenester og primærkontakt).

I dagens samfunn er arbeid et tegn på sosial kapital. Det er noe som blir ansett som viktig i det sosiale liv. Baumann hevder at i en tid der mennesker på mange måter sees på som konsumenter, er vår tids fattige ikke-konsumenter. De ansees ofte å være til besvær og sjanse for samfunnet og skattebetalerne anser de som en belastning. Dette illustrerer hvordan og hvorfor dagens fattige har fått en utestengt og marginalisert posisjon. Å være klient forbindes av mange med å være en symbolsk byrde. Klientstempelet virker som oftest stigmatiserende, og de fattiges menneskelighet reduseres gjennom mangel på anerkjennelse. Disse menneskenes egenverdi reduseres, og retten til å realisere sine livsplaner reduseres (Bauman 1999).

Ved at deltakerne nå er arbeidstakere er de ikke lenger bare trygdemottakere som mottar en stønad. Selv om avlønningen ikke er så god som de ønsker, får deltakerne litt mer penger til rådighet hver måned. Gjennom å motta lønn for sitt arbeid beveger deltakerne seg ut av den stigmatiserende rollen som brukere og inn i en rolle som skattebetalere og bidragsyter til samfunnet.

Det siste året har arbeidsmengden minket betraktelig for deltakerne av Arbeidsprosjektet. Årsaken til dette ble gjennomgått i kapittel 1.3.5. Mange av deltakerne frykter for at prosjektet kommer til å bli lagt ned og at de da vil bli stående uten arbeid og aktivitetstilbud. Samtlige deltakere er også redd for at de kommer til å gå tilbake til en livssituasjon lik den de hadde før de ble deltakere i Arbeidsprosjektet.

(Hvordan ser hverdagen uten deltakelse i Arbeidsprosjektet?)

Nei, det blir litt som jeg sa i stad. Enten så blir det å sitte her (dagsenteret) de dagene det er åpent eller så blir det å sitte hjemme og tvinne tommeltotter. Det kommer til å bli et stort savn om dette prosjektet blir lagt ned (Peder, deltaker)

En annen deltaker mener at livskvaliteten hans ville sunket dersom han ikke lenger hadde hatt muligheten til å være med Arbeidsprosjektet. Han mente også at hans helse også ville blitt dårligere.

Nei, jeg hadde vel hatt en mye mindre positiv livskvalitet. Jeg ser for meg at det ville vært flere innleggelser på diverse institusjoner om jeg ikke hadde hatt Arbeidsprosjektet (Marius, deltaker).

Til tross for at mange erkjenner at de gjennom arbeidet har fått et utvidet nettverk er det realistisk og tro at dette vil bli betraktelig svekket dersom man ikke lengre kan samles et par ganger i uka, når man er på jobb. Dette kan illustreres ved å trekke frem to sitater fra to deltakere som hadde sluttet i Arbeidsprosjektet.

(Er de noe forskjell på humør og livsglede nå i forhold til tiden du var med i Arbeidsprosjektet?)

Nå er det såpass kort tiden siden jeg sluttet at jeg ikke vet. Men joda det var jo en bedre hverdag og jeg savner det jo... (Karin, deltaker).

En annen tidligere deltaker beskriver hverdagen etter at han sluttet som tommere.

(Hvordan er dagen for deg nå uten deltakelse i Arbeidsprosjektet?)

Nei, du kan vel si at den er litt mer tom enn den var før ja (Torgeir, deltaker).

Primærkontaktene var også bekymret for hva som om mulig ville skje med deltakerne dersom prosjektet ble avviklet. De fryktet at deltakerne fort kunne gå tilbake til gamle mønstre og vaner.

(Hvis prosjektet skulle bli nedlagt, tror dere at brukerne ville falt tilbake i gammel livsstil eller ville de klart seg?)

Nå kan jeg bare svare for mine tre... og jeg tror den ene hadde gått videre og har på en måte fått et grunnlag som gjør at han ikke vil falle tilbake igjen så fort. Men et par av de andre er jeg litt mer usikker på hvis det hadde blitt fjernet i morgen. Da ville nok noe av det gamle mønstret komme tilbake igjen...mer tilbaketrekking og isolering. Jeg tror nok det...(David, primærkontakt).

Som nevnt i kapittel 1.5 vektlegger regjeringen i Nasjonal strategiplan for arbeid og psykisk helse (2007-2012) viktigheten av deltakelse i arbeidslivet. Strategiplanen trekker frem at dette bidrar til økt mestring, bedre selvtillit og sikrer inntekt. De vektlegger også at aktiv deltakelse arbeidslivet hjelper brukere med å styrke sosiale ferdigheter og at det reduserer innleggelsesfrekvensen (Arbeids- og inkluderingsdepartementet og Helse- og omsorgsdepartementet 2007).

Det kommer tydelig frem gjennom intervjuene at deltakerne har opplevd en økt mestringsfølelse og bedret selvtillit (jamfør kapittel 4.2.3). Disse tingene står alle i samsvar med Nasjonal strategiplan for arbeid og psykisk helse (2007-2012) sine mål. Gjennom arbeidet har deltakerne merket en bedring av livskvaliteten på mange områder. Det er stor sannsynlighet for at deltakerne vil få en nedgang i livskvalitet dersom prosjektet blir avvirket.

4.3.3 Helsemessige gevinsten av å være med i Arbeidsprosjektet

I dette avsnittet vil vi drøfte hvordan deltakelsen i arbeidslivet kan ha påvirket deltakernes helsetilstand. Dette drøftingspunktet bygger hovedsakelig på innsamlet data fra deltakere, arbeidsledere og primærkontakter samt teori om hvordan samhold og solidaritet kan bidra til bedre helse gjennom å bruke eksempelet om ”The Roseto Story” (Rønning og Starrin 2009), som nevnt i kapittel 2.5.3. Vi vil også trekke frem Putnam sin tilnærming til hvordan tilhørighet i felleskap kan ha en god helsemessig effekt (Putnam 2000).

Vår oppfattelse av helse bygger som nevnt i innledningen til dette kapittelet på deltakerens subjektive opplevelse av hvordan Arbeidsprosjektet har innvirket på deltakernes helsetilstand. Alle deltakerne av Arbeidsprosjektet fortalte at de gjennom sin deltakelse i prosjektet hadde opplevd en positiv helsemessig forbedring, både fysisk og psykisk etter at de ble med i prosjektet.

Deltakerne av Arbeidsprosjektet hadde alle forskjellige helseproblemer da de ble med i prosjektet (jamfør kapittel 1.3). Til tross for at alle deltakerne opplevde deltakelsen i Arbeidsprosjektet som positivt for deres helse hadde de alle forskjellige grunner til hvorfor de følte seg så mye bedre nå.

I kapittel 2.5 trakk vi frem hvordan «The Roseto Story» var med å prege dagens syn på sosial kapital. Med ”The Roseto Story” oppstod det en ny innsikt som skulle komme til å få stor betydning for sosialvitenskapens og folkehelsevitenskapens orientering og utvikling. Man begynte å forstå at samhold og solidaritet ikke bare gjør det enklere å takle problemer, men at felleskapet også bidrar til å fremme helse og motvirke psykisk og fysisk uhelse og kriminalitet. Den som tilhører et sosialt felleskap, ser ut til å leve både lengre og lykkeligere (Rønning og Starrin 2009).

En av deltakerne hadde tidligere hatt en lang historikk med innleggelser på ulike sykehus og psykiatriske avdelinger. Han fortalte at han etter at han ble med i Arbeidsprosjektet hadde hatt færre innleggelser. Han begrunnet dette med at han nå hadde noe å fylle dagene med. Dette gjorde at han fikk noe annet å tenke på enn det han slet med.

(Har du hatt en helsemessig gevinst av å være med i prosjektet?)

Ja, helsemessig har jeg hatt stor gevinst. Det har blitt færre innleggelser i hvertfall, for nå kan jeg ha noe annet å tenke på enn det jeg sliter med (Marius, deltaker).

Enkelte av deltakerne hadde også som nevnt tidligere hatt en passiv hverdag. Gjennom Arbeidsprosjektet fikk de nå både ros og anerkjennelse for jobben de gjorde, noe de følte hadde en positiv effekt på deres helse.

(Har prosjektet hatt noe nytteverdi for deg?)

Jo, det har jo det på min egen helse, for jeg fikk jo feedback tilbake på at jeg var noe og at jeg var verdt noe og følte at jeg gjorde en god jobb. Du vokser jo litt på det. Det er ikke så ofte man får skryt i hverdagen. Jeg bor alene, så det er ikke så ofte jeg får så mye ros (Karin, deltaker).

Vi tok i kapitel 4.1.3 opp hvordan lønnen deltakerne mottok var med på å prege deres opplevelse av anerkjennelse og selvfølelse. Til tross for at majoriteten av deltakerne var misfornøyde med lønnen, var ikke dette et problem som var utslagsgivende for om deltakerne ble værende i prosjektet eller ikke. Deltakerne hadde tjent så mye sosialt, helsemessig og personlig på sin deltakelse i prosjektet at lønnen ikke kunne måles opp mot dette.

(Så avlønningen er ikke utslagsgivende for om du blir værende i prosjektet eller ikke?)

Nei, ikke nå lengre. Det er psyken som gjør det rett og slett. Det å ha noe å gå til. Noe du trives med (Bente, deltaker).

En annen deltaker forteller at lønnen ikke spiller noen som helst rolle for ham, fordi han gjennom sin deltakelse har opplevd å få en mye bedre hverdag og helse. Disse gevinstene er betaling nok i seg selv forteller han.

Jeg personlig tjener så mye annet på å være her at jeg tenker ikke så vanvittig mye på det (lønnen). Jeg taper jo ikke penger på å være her. Jeg kan godt sitte hjemme og

drite i hele greiene og tjene de samme pengene. Men det er andre ting jeg føler at jeg tjener på å være her annet enn pengene, sånn fysisk og psykisk. Altså alt jeg har slitt med tidligere før, det har ordnet seg etter mens jeg er her og det er faktisk en bra lønn i seg selv. Men jeg hadde ikke sagt nei, takk til en bedre lønn (Erling, deltaker).

Samtlige av deltakernes primærkontakter hadde også merket en positiv endring i deltakernes helsetilstand etter at de ble med i Arbeidsprosjektet. Arbeidslederne satt også igjen med samme inntrykk.

En av primærkontaktene forteller også om endringene han så hos sin deltaker.

(Ser dere noen endringer hos deltakerne etter at de ble med i prosjektet?)

Ja, det kan jeg. Mer eller mindre så tilbrakte hun tiden sin i sofaen hjemme. Røyk og kaffe dagen lang. Sykehusbesøk også. Og egentlig så bekymret hun seg for alt...alt og alle. Men nå... hun bekymrer seg, men hun snur fort og... og er mye mer klar for livet. Vil ut og ønsker og ut å endre på ting... ja... jeg vet ikke helt. Nesten som om hun har sett lyset hvis vi... hvis det er en beskrivelse på endringen (David, primærkontakt).

En av arbeidslederne forteller også om hvilken endring og utvikling han så hos brukerne etter at de ble med i prosjektet.

(Hvilken utvikling så du hos brukerne gjennom deltakelsen i Arbeidsprosjektet? Da tenker vi på helse, humør og slike ting.)

Det som egentlig på mange måter var det viktigste for meg var at man kunne se at de gledet seg til å komme på jobb, istedenfor at de kom med hodet senket, så var de oppe der med hodet og smilte. Og i det hele tatt humøret ble bedre, som de (primærkontaktene) nevnte så ble medisinerbruken mindre og det ble færre innleggelser. Det kan ikke sammenlignes, de fikk en mye bedre livskvalitet. Så det var som natt og dag. Og du så det på kroppsspråket deres og du så det når du snakket med dem. Nei, det var veldig positivt for dem (Bjørn, arbeidsleder).

Gjennom analysene og drøftingene som har blitt gjort i denne evalueringen kommer det tydelig frem at det er mange faktorer som har vært avgjørende for deltakernes opplevelse av økt livskvalitet. Vi har sett at det har ført til et utvidet sosialt nettverk, økt mestringsfølelse og anerkjennelse, noe som har bidratt til at deltakerne har fått en bedre hverdag. Når

deltakerne, slik det fremkommer i dette avsluttende drøftingspunktet, forteller at de opplever at deres helse har blitt bedre etter at de ble med Arbeidsprosjektet, kan ikke dette forklares ved hjelp av en spesifikk årsak. Det er naturlig å tro at det er mange faktorer som har hatt påvirkningskraft på hverandre.

Putnam skriver at sterkt samhold beskytter individer mot depresjon. Dette er en konklusjon han finner rimelig etter gjennomgang av data fra en rekke studier. Det har blitt en stadig bredere aksept blant forskere for at nære og trygge relasjoner fungerer som en beskyttelsesfaktor, når mennesker møter motgang som kan føre til psykiske lidelser. Det har også blitt mer akseptert at nære og trygge relasjoner utgjør en viktig ressurs for å håndtere og takle motgang bedre (Putnam 2000). Som det kom frem i kapittel 4.2.1 og kapittel 4.2.4 er nære og trygge relasjoner, noe deltakerne i Arbeidsprosjektet har opplevd. Man kan anta at de nære og trygge relasjonene deltakerne har hatt har en positiv innvirkning på deltakernes helse. Noe som videre kan ha resultert i en økt opplevelse av livskvalitet.

4.3.4 Oppsummering

I dette punktet har vi besvart delspørsmålet: Hvordan har Arbeidsprosjektet innvirket på deltakernes nettverk og helse? Som det fremkommer i kapittel 2.1 viser Kajandi til en rekke dimensjoner ved begrepet livskvalitet. I dette kapittelet og flere steder i avsnittene foran har vi trukket fram at deltakerne opplevde det som positivt og nyttig å være i arbeid. Kjanadi beskriver i de ytre livsvilkår arbeid som et viktig element for det gode liv. Arbeid er for mange mennesker et sentralt aspekt ved livskvalitet. Dette bidrar ofte til å gi mennesker en identitet og en følelse av selvverd. Ut fra våre analyser og drøftninger kan det trekkes direkte paralleller fra deltakernes opplevelse av økt livskvalitet til Kjanadis vektlegging av arbeid som en side ved kategorien ytre livsvilkår som har betydning for menneskers livskvalitet (Henriksen 1992).

Gjennom deltakelsen i Arbeidsprosjektet har deltakerne også opplevd å få en relasjon og samvær til mennesker som de tidligere har manglet. Kjanadi vektlegger i kategorien de mellommenneskelige forhold at de viktigste verdipersonene i menneskers liv er partner, venner og familie. For de fleste mennesker er følelsen av samvær og fellesskap med disse en nødvendighet for følelsen av et godt liv.

Det kommer også frem gjennom dette kapittelets drøftning og analyse at deltakerne har opplevd en økt følelse av selvtillit, engasjement og glede. Dette utgjør i følge Kanjandi viktige psykologiske behov som må tilfredsstilles for at mennesket skal kunne føle et godt og meningsfylt liv. Dette omtales også som den indre psykologiske tilstand som er Kanjandis tredje kategori for å forstå begrepet livskvalitet (Henriksen 1992).

Denne kategorien bygger på den subjektive siden av livskvalitetsbegrepet. Her fokuseres det på mennesket subjektive opplevelse av livskvalitetsbegrepet. Når vi gjennom analyseringen av vårt datamateriale sitter igjen med opplevelsen av at deltakerne i Arbeidsprosjektet har hatt en økning av sin livskvalitet etter at de ble med i prosjektet, baseres dette på hver enkeltes subjektive selvforståelse og oppfattelse av livskvalitet. Uttalelser fra arbeidslederne og primærkontaktene har også bidratt til å forsterke bildet av at deltakerne gjennom Arbeidsprosjektet trolig har hatt en økning i sin livskvalitet.

5.0 Avslutning

I denne evalueringen har vi belyst problemstillingen som ble reist i kapittel 1.

Hvilken innvirkning har Arbeidsprosjektet hatt på deltakernes livskvalitet?

Problemstillingen ble drøftet og analysert ut i fra delspørsmålene:

- Hvordan har medvirkning og anerkjennelse hatt betydning for deltakernes opplevelse av livskvalitet?
- Hvordan har Arbeidsprosjektet gjennom miljøterapi innvirket på deltakernes livskvalitet?
- Hvordan har mestring og gruppetilhørighet innvirket på deltakernes livskvalitet?
- Hvordan har Arbeidsprosjektet innvirket på deltakernes nettverk og helse?

Gjennom besvarelsen av de ulike delspørsmålene er det mye som tyder på Arbeidsprosjektet har hatt en positiv innvirkning på deltakernes livskvalitet. Siden vi har tatt i bruk tre informantgruppers stemmer har vi fått et bredere og mer sammensatt bilde enn hva vi ville gjort ved å bare ta utgangspunkt i deltakernes erfaringer.

I redegjørelsen av begrepet livskvalitet, kom det frem at dette er et sammensatt og komplekst begrep (jamfør kapittel 2.1). Livskvalitet baserer seg i hovedsak på en subjektiv opplevelse. Vi har derfor primært basert evalueringen på den enkelte deltakers opplevelser og erfaringer før vi til slutt har sett om det har vært mulig å trekke paralleller mellom de ulike deltakernes opplevelser. Ved at vi også har trukket frem deltakernes primærkontakter og arbeidsledere har vi fått muligheten til å få et utvidet og sterkere bilde av deltakernes utbytte av Arbeidsprosjektet.

Det kommer frem i evalueringens analyse- og drøftningsdel at opplevelsen av å bli anerkjent som et menneske, som er en del av et fellesskap, er viktig for deltakerne. Andre viktige momenter deltakerne har trukket frem er å bli hørt og lyttet til samt medvirkning og struktureringen av egen arbeidsdag. Disse momentene har alle vært utslagsgivende for deltakerne positive opplevelse av Arbeidsprosjektet.

Det kommer også frem i analyse- og drøftningspunktene, som omhandler miljøterapi og empowerment, at den gode relasjonen deltakerne har hatt med arbeidslederne har hatt stor betydning for deltakernes trivsel. Gjennom støtten de har mottatt av arbeidslederne og den

økte graden av mestring, har de opplevd en økt grad av selvfølelse og selvtillit. Ved at deltakerne gjennom Arbeidsprosjektet har utviklet en gruppetilhørighet og skapt seg en felles identitet har de opplevd at de har noen å støtte seg på i hverdagen. Dette fordi de deler mange av de samme utfordringene i hverdagen og har dermed hatt et bedre grunnlag for å forstå hverandre.

Mange av deltakerne sitter igjen med opplevelsen av at de nå har fått et utvidet nettverk. Dette setter de i sammenheng med deltakelsen i Arbeidsprosjektet. Deltakerne har gjennom prosjektet blitt gitt muligheten til å komme ut i arbeid hvor de har møtt andre mennesker de trolig ikke ville møtt dersom de ikke hadde vært deltakere. Dette har gjort Arbeidsprosjektet til en viktig sosial arena hvor de har hatt mulighet til å samles og hvor det har vært naturlig å dele opplevelser og erfaringer.

Samtlige deltakere fortalte at de på en eller annen måte hadde hatt et helsemessig utbytte av å være med i prosjektet. Dette kan ikke forklares med en enkelt faktor, men må ses i lys av flere ulike faktorer. Enkelte deltakere oppga opplevelsen av mestring og anerkjennelse som relevant for deres bedrede helse. Andre mente at muligheten de hadde fått til å være mer aktiv og mer sosial i hverdagen var avgjørende for den positive utviklingen de hadde sett i egen helse.

I kapittel 1.5 gjorde vi rede for at Arbeidsprosjektet bygger på Nasjonal strategiplan for arbeid og psykisk helse (2007-2012). Til tross for at Arbeidsprosjektet ikke har vært i stand til å nå en sine mål om å få videreført et visst antall deltakere til arbeidstrening i regi av NAV, har de lyktes på andre områder.

I Nasjonal strategiplan for arbeid og psykisk helse (2007-2012) kommer det frem at alle som ønsker og kan delta i arbeidslivet, skal bli gitt muligheten. Videre vektlegges det at deltakelse i arbeidslivet er av sentral betydning for den enkeltes betydning og posisjon i samfunnet. Gjennom arbeid kommer også følelsen av mestring og selvtillit (Arbeids- og inkluderingsdepartementet og Helse- og omsorgsdepartementet 2007). Av hva som kommer frem i denne evalueringen er det mye som tyder på at deltakerne har opplevd alt dette gjennom sin deltakelse i Arbeidsprosjektet.

I følge Nasjonal strategiplan for arbeid og psykisk helse (2007-2012) er det mer en 14000 mennesker med psykiske lidelser som i dag jobber i ulike former for arbeidstiltak (Arbeids- og inkluderingsdepartementet og Helse- og omsorgsdepartementet 2007). Noen ganger er derimot enkelte brukere i behov av spesiell tilrettelegging av arbeid. Arbeidsprosjektet er et arbeidstiltak hvor arbeidet er spesielt tilrettelagt brukergruppen. Det er derfor viktig at samtlige kommuner tilrettelegger for dette. For deltakerne i Arbeidsprosjektet har dette fungert godt, og uten deltakelsen er det mye som tyder på at de ikke hadde hatt mulighet til å ta del i arbeidslivet.

Momentene som har blitt tatt opp avslutningsvis har vært gjennomgående gjennom evalueringen. Det har på mange måter vært mulig å knytte disse tett opp mot hverandre. På grunnlag av dette anser vi disse som de mest avgjørende momentene for hvordan Arbeidsprosjektet har innvirket på deltakernes livskvalitet.

Det er viktig for oss å presisere at alle de ulike momentene som har blitt trukket frem i evalueringen innvirker på deltakernes livskvalitet, men også på hverandre. Dette gjør at man ikke kan se en enkelt årsak for seg selv. Fordi de ulike momentene spiller inn på hverandre må de ses i sammenheng. Sammen har disse dannet grunnlaget for at vi kan si at Arbeidsprosjektet har hatt en positiv innvirkning på deltakernes livskvalitet.

5.1 Videre forskning

Vi har i denne evalueringen fokusert på innvirkningen Arbeidsprosjektet har hatt på deltakernes livskvalitet. Som det kommer frem ovenfor er det mye som tyder på at Arbeidsprosjektet har hatt en positiv innvirkning på deltakernes livskvalitet.

Da livskvalitet er et subjektiv begrep kan det være vanskelig å få frem hvordan dette har påvirket deltakerne på andre områder i livet. Det kunne vært spennende og løftet dette videre ved å foreta undersøkelse om hvordan Arbeidsprosjektet, og tilsvarende prosjekter i resten av landet, påvirker deltakernes medisinbruk og sykehusinnleggelser. En slik undersøkelse kan gjøre det lettere å belyse hva man får igjen i forhold til kostnaden man har ved drift av et slikt prosjekt. Vi tenker her da på det økonomiske aspektet ved reduserte antall sykehusinnleggelser og mulig nedgang i medisinbruk.

Det ville også vært interessant å gjennomføre en oppfølgingsstudie om et par år i forhold til deltakerne i Arbeidsprosjektet. Dette for å utforske deres karriere videre i arbeidslivet. Blir

disse deltakerne etter hvert inkludert i det ordinære arbeidslivet eller forblir de i tilrettelagte tiltak over år? Når nye deltakere banker på for å få plass i slike tilrettelagte tiltak som det er begrenset av, faller da deltakerne tilbake i en passiv tilværelse når de ikke får plass? Dette er spørsmål det kunne vært interessant å forfølge.

Litteraturhenvisning

Askeland, G. A. (2011). *Kritisk refleksjon i sosialt arbeid*. Oslo: Universitetsforlaget.

Askheim, O. P og Starrin, B. (2007). *Empowerment i teori og praksis*. Oslo: Gyldendal.

Barbosa, A (red), Hugaas, J. V, Ljungqvist og Norheim, A. (2006). *Etikk og menneskesyn i helsetjeneste og sosialt arbeid*. Oslo: Gyldendal Akademiske.

Baumann, Z. (2003). *Arbete, konsumption och den nye fattigdommen*. Göteborg: Daidalos.

Bechgaard, B. (1992). *Miljøterapi og psykoterapi. I: Bechgaard Birgitte (red) Miljøterapi*. København: Hans Reitzels forlag.

Bourdieu, P. & Wacquant, I. (1992). *An invitation to reflexive sociology*, Chicago: Chicago University Press

Bronfenbrenner, U. (red.) (2005). *Making Human Beings Human*. Thousand Oaks: Sage Publications.

Dalen, M. (2004). *Intervju som forskningsmetode*. Oslo: Universitetsforlaget.

Denzin, N. og Lincoln, Y. (1994). *Introduction: Entering the Field of Qualitativ Research*. Thousand Oaks: Sage Publications.

Ekeland, T. J. og Heggen, K. (2007) *Meistring og myndiggjering - reform eller retorikk?* Oslo: Gyldendal Akademiske.

Freire, P. (2003). *De undertryktes pedagogikk*. Oslo: Gyldendal Norske Forlag.

Gudrium, J.F. og Holstein, J.A. (1997). *The New Language of Qualitative Method*. Oxford: Oxford University Press.

- Gutierrez, L.M (2001). *Working with women of color: An empowerment perspective*. I Rotman, J., Erlich, J. L., Tropman, J. E. (Red.), *Strategies of community intervention* (s. 209-217). Itasca, IL: Peacock.
- Halvorsen, Knut. 1996. *Grunnbok i helse- og sosialpolitikk*. Otta: Tano Aschehoug.
- Halvorsen, A og Gjedrem, J. (2009). *Bedre praksis i sosialt arbeid. Evaluering og fagutvikling*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Hammersley, M. og Atkinson, P. (2004). *Feltmetodikk*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Hanssen, H, (red.) Hummelfelt, K, Kjellefold A, Norheim, A. og Sommerseth, R. (2010) *Faglig skjønn og medvirkning*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Henriksen B. L. (2007). *Livskvalitet-en utfordring*. 2.utgave, 1.opplag København: Gads Forlag.
- Honneth, A. (2003). *Behovet for anerkjennelse: En tekstsamling*. København: Hans Reizel.
- Honneth. A. (2008). *Kampen om anerkjennelse: om de sosiale konfliktenes grammatikk*. Oslo: Pax.
- Jacobsen, D. I. (2005). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. Kristiansand: Høyskoleforlaget.
- Johannessen, A, Tufte, P. A. og Kristoffersen, L. (2010). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. Oslo: Abstrakt.
- Krogstrup, H. K. (2006). *Evaluerings Modeller* 2.utgave. København: Academica.
- Kvale, S. (1997). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Ad Notam Gyldendal.
- Kvaran, I. (1996). *Miljøterapi*. Kristiansand: Høyskoleforlaget.

Landø, T. (2011). *Arbeidstrening som sosial trening, En kvalitativ studie av sosial kapital i arbeidstreningsfeltet*. Trondheim: NTNU.

Levin, I. (2004). *Hva er sosialt arbeid?* Oslo: Universitetsforlaget.

Lykke-Hansen, G. og Straszek, S. (2002) *Min livsbog*. Fredrikshavn: Colombus Forlag

Marshall, C. og Rossman, G. (1989) *Designing Qualitative Research*. Newbury park, Calif: Sage Publications.

Marthinsen, E og Skjefstad, N (red.). (2007). *Tiltaksarbeid i sosialtjenesten og NAV- tett på*. Oslo: Universitetsforlaget

Miles, M.B og Huberman, M. (1984). *Qualitative data analysis: a sourcebook of new methods*. Berverly Hills, Calif: Sage Publications.

Møller, R. (2003). *Den gode hjelper i profil og prosess. Om dyktige miljøterapeuters kjennetegn og faglig utvikling*. Oslo: Høyskoleforlaget.

Patton, M.Q. (1982). *Practical Evaluation*. London: Sage Publications.

Patton, M. Q. (2002). *Qualitative research and evaluation methods* 3.edition. London: Sage Publications.

Putam, R. D. (2000). *Bowling alone, The Collapse and Revival of American Community*. New York: Touchstone.

Richardson, L. (1994). *Writing. A Method of Inquiry*. i Denzin, N.K & Lincoln, Y.S. *Handbook in Qualitative Research*. Thousand Oaks: Sage Publications.

Ryen, A. (2002). *Det kvalitative intervjuet*. Kristiansand: Fagbokforlaget.

Rønning, R og Solheim, L. J. (2000). *Hjelp på egne premisser? Om brukarmedvirkning i velferdssektoren*. Oslo: Gyldendal Norske Forlag.

Rønning, R og Starrin, B. (red.). (2009). *Sosial kapital i et velferdsperspektiv, Om å forstå og styrke utsatte gruppers sosiale forankring*. Oslo: Gyldendal Akademiske.

Shulman, L. (1984). *The skills of helping : individuals and groups*. Norwood: Peacock Publications.

Shulman, L. (2005) *Kunsten å hjelpe individer og familier*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.

Skjefstad, N. (2012). *Brukermedvirkning i et anerkjennelsesteoretisk perspektiv*. I: Jenssen, A. G og Tronvoll, I. M (red.): *Brukermedvirkning – likeverd og anerkjennelse*. Oslo: Universitetsforlaget.

Stangvik, G. og Solum, E. (1987). *Livskvalitet for funksjonshemmede*. Oslo: Universitetsforlaget.

Terum, L. I. (2003). *Portvakt i velferdsstaten. Om skjønn og beslutninger i sosialtjenesten*. Oslo: Kommuneforlaget.

Trost, J. (1989). *Strategiska utvalg för kvalitative studier; hur kunne Per Olav ha gjort?* i Levin, I. & Clifford, G. *Relasjoner. Hverdagsskrift til Per Olav Tiller*. Trondheim: Tapir forlag.

Tveiten, S. (2006). *Den vet best hvor skoen trykker; om veiledning i empowermentprosessen*. Bergen: Fagbokforlaget.

Wilkinson, R. G. (1996). *Unhealthy society. The afflictions of inequality*. New York: Routledge.

Witzø, A. E. & Teksum, A. B. (1998). *Målrettet arbeid med aldersdemente*. Oslo: Tano og Aschehoug.

Wollebæk, D og Seggaard, S. B. (red.). (2011). *Sosial kapital i Norge*. Oslo: Cappelen Damm Akademiske.

Artikler:

Portes, A. (1998). *Social Capital: Its Origin and Applications in Modern Sociology*. Annual review of Sociology, Vol. 24.

Rapporter:

Flermoen, S. Nr 234. 2006. *Arbeids- og fritidstiltak for mennesker med psykiske lidelser. Evaluering av det lokale arbeidet med Opptreppingsplanen for psykisk helse*. Telemarksforskning-Bø.

Norges forskningsråd. Mars 2005. *Sosial Kapital: klargjøring av ulike perspektiver, kunnskapsstatus, funn og forskningsbehov og forslag til videre satsning om sosial kapital i Norge*. Oslo: Norges forskningsråd.

Nerdrum, P. (1998). *Profesjonalitet i arbeid med klienter*. I Nerdrum, P og Opsand, O. P.: *Fra veldedighet til profesjonalitet*. Rapport nr. 81:1. Norges kommunal og sosialhøyskole.

Skårberg, A og Fløtten, T. (2008). *Et trappetrinn opp livet, Evaluering av aktivisering og arbeidstreningstiltak i regi av frivillige organisasjoner*, Fafo rapport 2008:28.

Offentlige dokumenter:

Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet (2009). *Politisk plattform for flertallsregjeringen*. Oslo.

Arbeids- og inkluderingsdepartementet og Helse- og Omsorgsdepartementet (2007). *Nasjonal strategiplan for arbeid og psykisk helse 2007-2012*. Oslo.

St. meld nr 6 2002-2003 (2003). *Tiltaksplan mot fattigdom*. Oslo: Arbeidsdepartementet.

URL:

A:

<http://www.forebygging.no/en/Ordbok/L-P/Marginalisering/>

B:

<http://www.regjeringen.no/nb/dep/hod/dok/nouer/1999/nou-1999-2/5/3.html?id=351008>

C: http://www.nho.no/offentligsektor/kommunevelger/fylker/?FY_Radnr=10&knr=1004

D:

<http://www.flekkefjord.kommune.no/om-kommunenfakta-om-kommunen/visjon-og-mal>

E:

http://www.nho.no/offentligsektor/kommunevelger/fylker/?FY_Radnr=10&knr=1004&tab=2

F:

<http://www.regjeringen.no/nb/dep/hod/kampanjer/samhandling/om-samhandlingsreformen/samhandlingsreformen-i-kortversjon.html?id=650137>

Selvvalgt pensum

Bronfenbrenner, U. (2005). *Making Human Beings Human*. Thousand Oaks: Sage publications. S: 1-60.

Freire, P. (2003). *De undertryktes pedagogikk*. Oslo: Gyldendal Norske Forlag. S: 11-42 og 61-171.

Halvorsen, A. og Gjedrem, j. (2009). *Bedre praksis i sosialt arbeid. Evaluering og fagutvikling*. Oslo: Universitetsforlaget. S: 13-32, 37-47 og 69-87.

Honneth, A. (2003). *Behovet for anerkjennelse: En tekstsamling*. København: Hans Reizel Forlag. S:7-47 og 73-94.

Kvale, S. (1997). *Det kvalitative forsknings intervju*. Oslo: Ad Notam Gyldendal. S: 19-66 og 101-138.

Patton, M. Q. (2002). *Qualitative research and evaluation methods*. 3. edition. London: Sage Publications. S: 143-277.

Vedlegg

1. Godkjenning Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste.
2. Informasjonsskriv arbeidesleder og primærkontakter.
3. Informasjonsskriv og samtykkeerklæring deltakere.
4. Intervjuguide arbeidsledere
5. Intervjuguide deltakere.
6. Intervjuguide primærkontakter.

Vedlegg 1:

Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS
NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES



Haukelid Høgskules gate 29
N-5007 Bergen
Norway
Tel: +47 55 58 21 17
Fax: +47 55 58 96 59
nsd@nsd.uib.no
www.nsd.uib.no
Org nr: 985 321 884

Solveig Sagatun
Institutt for sosiologi og sosialt arbeid
Universitetet i Agder
Serviceboks 422
4604 KRISTIANSAND S

Vår dato: 16.02.2012

Vår ref: 29352 / 3 / LT

Deres dato:

Deres ref:

TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 11.01.2012. Meldingen gjelder prosjektet:

29352
Behandlingsansvarlig
Daglig ansvarlig
Student

Evaluering av arbeidsprosjekt for psykisk syk i [redacted] Kommune
Universitetet i Agder, ved institusjonens overste leder
Solveig Sagatun
Brian Mariampillai

Personvernombudet har vurdert prosjektet, og finner at behandlingen av personopplysninger vil være regulert av § 7-27 i personopplysningsforskriften. Personvernombudet tilrår at prosjektet gjennomføres.

Personvernombudets tilrådning forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i melde skjemaet, korrespondanse med ombudet, eventuelle kommentarer samt personopplysningsloven og helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget skjema, http://www.nsd.uib.no/personvern/forsk_stud/skjema.html. Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, <http://www.nsd.uib.no/personvern/prosjektoversikt.jsp>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 01.06.2012, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

Vigdis Namtvedt Kvalheim

Lis Tenold

Kontaktperson: Lis Tenold tlf: 55 58 33 77

Vedlegg: Prosjektvurdering

Kopi: Brian Mariampillai, Carl Bergersens vei 44, 1481 HAGAN

Andelskapssentra / District Offices
OSLO: NSD, Universitetet i Oslo, Postboks 105, Blindern, 0316 Oslo. Tel: +47 22 85 52 11. nsd@nsd.no
BERGEN: NSD, Høgskulen i Bergen, Postboks 400, 5010 Bergen. Tel: +47 55 58 21 17. kyst@nsd.uib.no
TRONDHØM: NSD, Universitetet i Trondheim, Postboks 55, 7003 Trondheim. Tel: +47 77 64 43 36. nsd@ntnu.no

Personvernombudet for forskning



Prosjektvurdering - Kommentar

Prosjektnr: 29352

Det gis skriftlig informasjon og innhentes skriftlig samtykke. Personvernombudet finner skrevet mottatt 14.02.2012 tilfredsstillende.

Alle i utvalget er over 18 år og har samtykkekompetanse.

Personvernombudet finner at det samles inn og registreres sensitive personopplysninger om helseforhold, jf. personopplysningsloven § 2 nr. 8 bokstav c.

Innsamlede opplysninger registreres på privat pc. Personvernombudet legger til grunn at bruk av privat pc er i tråd med Universitetet i Agder sine rutiner for datasikkerhet.

Innsamlede opplysninger anonymiseres og lydbåndopptak makuleres ved prosjektslutt, senest 01.06.2012. Med anonymisering innebærer at navnelister slettes/makuleres, og ev. kategorisere eller slette indirekte personidentifiserbare opplysninger. Ved publisering vil ingen enkeltpersoner kunne gjenkjennes.

Vedlegg 2:

9.1.2012

Informasjonsskriv til primærkontakter og ansatte ved Arbeidsprosjektet angående masteroppgave knyttet til Arbeidsprosjektet i Flekkefjord.

Hei,

vi er to studenter fra Universitet i Agder (UiA) som skal skrive en masteroppgave i velferdsstudier. I vår oppgave vil vi fokusere på sosialt arbeid og hva slags nytteverdi brukere av Arbeidsprosjektet i Flekkefjord har hatt av prosjektet.

Brian Mariampillai er utdannet sosionom og er nå fulltidsstudent ved UiA. Han har arbeidserfaring fra Gaustad psykiatrisk avdeling i Oslo, boliger for rusmisbrukere i Kristiansand og fra et ettervernstiltak for ungdom i Oslo.

Alexander Bergli er også utdannet sosionom er nå fulltidsstudent ved UiA. Han har arbeidserfaring fra rusboliger i Kristiansand, Aline familieavdeling og fra et ettervernstiltak i Oslo.

Masteroppgaven

Til vår kommende masteroppgave ønsker vi å intervjuere brukere av Arbeidsprosjektet for å få et innblikk i hvordan de opplever nytteverdien av Arbeidsprosjektet. Vi ønsker også å intervjuere dere som er primærkontakter og ansatte. Dette for å få frem ulike syn og perspektiver på hvilken nytteverdi Arbeidsprosjektet har hatt for brukerne. Ved å motta dette informasjonsskrivet, har den eller de brukerne du er primærkontakt for, godkjent at du som primærkontakt blir intervjuet.

Vi ønsker å snakke med dere om målet og meningen bak Arbeidsprosjektet og hvordan dere som primærkontakter og ansatte opplever prosjektets nytteverdi.

Alt av informasjon som blir innhentet ved intervjuer vil bli anonymisert og vi har taushetsplikt. Vi vil begge delta under intervjuene og det er et ønske fra vår side å ta opp intervjuene på bånd. Dette for å sikre at ingen verdifull informasjon blir utelatt. Lydbånd og navnelister som brukes i forbindelse med intervju vil bli makulert og slettet når vi er ferdig med oppgaven. Dette vil senest skje ved oppgavens innlevering 1.6.2012. Selve oppgaven vil bli publisert som en masteroppgave og ingen enkeltpersoner vil være mulig å gjenkjenne. Vi gjør oppmerksom på at det er frivillig å stille til intervju. Under intervju vil det ikke bli snakket om konkrete brukere eller ansatte.

Skulle noe være uklart er det mulig å ta kontakt med undertegnede eller faglig ansvarlig/veileder, Solveig Sagatun. Hun kan nås på følgende epost: solveig.sagatun@uia.no.

På forhånd takk.

Vennlig hilsen

Brian Mariampillai

E-post: brianmariampillai@hotmail.com

Mobil: 93498141

Alexander Bergli

bergli@hotmail.com

99012714

Før intervjuet må respondenten undertegne slippen nedenfor:

Jeg ønsker å delta i intervju og undersøkelse om Arbeidsprosjektet i Flekkefjord kommune.



Navn (i blokkbokstaver)

Sted:

Dato:

Signatur.....

Vedlegg 3:

9.1.2012

Informasjonsskriv angående masteroppgave knyttet til Arbeidsprosjektet i Flekkefjord

Hei,
vi er to studenter fra Universitet i Agder (UiA) som skal skrive en masteroppgave i velferdsstudier. I vår oppgave vil vi fokusere på sosialt arbeid og hva slags utbytte brukere av Arbeidsprosjektet i Flekkefjord har hatt av prosjektet.

Brian Mariampillai er utdannet sosionom og er nå fulltidsstudent ved UiA. Han har arbeidserfaring fra Gaustad psykiatrisk avdeling i Oslo, boliger for rusmisbrukere i Kristiansand og fra et ettervernstiltak for ungdom i Oslo.

Alexander Bergli er også utdannet sosionom er nå fulltidsstudent ved UiA. Han har arbeidserfaring fra rusboliger i Kristiansand, Aline familieavdeling og fra et ettervernstiltak i Oslo.

Masteroppgaven

Til vår kommende masteroppgave ønsker vi å intervju brukere av Arbeidsprosjektet for å få et innblikk i hvordan de opplever nytteverdien av Arbeidsprosjektet. Vi ønsker også å intervju kontaktpersoner og medlemmer i ansvarsgrupper rundt brukerne for å samle inn informasjon om hvordan disse opplever utviklingen til brukerne. Ingen kontaktpersoner eller medlemmer i ansvarsgrupper vil bli intervjuet uten brukerens samtykke.

Vi ønsker å snakke med dere om målet og meningen bak Arbeidsprosjektet, hvordan deltakelsen i prosjektet har påvirket dere, hvordan samarbeidet har vært og hvordan en vanlig hverdag ved Arbeidsprosjektet ser ut.

Alt av informasjon som blir innhentet ved intervjuer vil bli anonymisert og vi har taushetsplikt. Vi vil begge delta under intervjuene og det er et ønske fra vår side å ta opp intervjuene på bånd. Dette for å sikre at ingen verdifull informasjon blir utelatt. Lydbånd og navnelister som brukes i forbindelse med intervju vil bli makulert og slettet når vi er ferdig med oppgaven. Dette vil senest skje ved oppgavens innlevering 1.6.2012. Selve oppgaven vil bli publisert som en masteroppgave og ingen enkeltpersoner vil være mulig å gjenkjenne. Vi gjør oppmerksom på at det er frivillig å stille til intervju. Under intervju vil det ikke bli snakket om konkrete brukere eller ansatte.

Skulle noe være uklart er det mulig å ta kontakt med undertegnede eller faglig ansvarlig/veileder, Solveig Sagatun. Hun kan nås på følgende epost: solveig.sagatun@uia.no.

På forhånd takk.

Vennlig hilsen

Brian Mariampillai

E-post: brianmariampillai@hotmail.com

Mobil: 93498141

Alexander Bergli

bergli@hotmail.com

99012714

Før intervjuet må intervjupersonene undertegne slippen nedenfor:

Jeg ønsker å delta i intervju og undersøkelse om mitt utbytte av Arbeidsprosjektet i Flekkefjord.

Jeg samtykker også til at man kan innhente informasjon fra min kontaktperson/ansvarsgruppe.



Navn på kontaktperson:

.....

Kryss av i boksene til høyre hvis ja.

Navn (i blokkbokstaver)

Sted:

Dato:

Signatur.....

Vedlegg 4:

Intervjuguide arbeidsledere.

- Hvor lenge har du vært arbeidsleder i prosjektet?
 - Hadde du noen kjennskap til brukerne før du startet?
- Var det en felles forståelse mellom dere som arbeidsledere og brukerne om hvorfor de deltok i prosjektet?
 - Hvor lenge de skulle være med og at de skulle over i arbeidstrening i regi av NAV?
 - Målsetning for dere som arbeidsledere og brukere.
- Hva tenker dere om at ingen brukere nådde et av hovedmålene som ble satt før prosjektstart?
 - Hvordan opplevde dere dette?
 - Hva tror dere kan være grunnen til dette?
- Hvordan føler dere selv at relasjonen til de ulike brukerne var?
 - Tillit, støtte, forståelse osv.....
- Hvordan ble arbeidsoppgaver fordelt og tilpasset.
- Hvordan var det for dere arbeidsledere å forholde seg til det at brukere som av og til ikke kom pga sitt sykdomsbilde? Hvordan fikk dere planlagt de ulike arbeidsoppgaver?
- Hvilken utvikling så dere hos de ulike brukerne?
 - Fungering, humør, livskvalitet, mestring,
- Ble det jobbet ut fra noen spesielle modeller?
 - Hvordan tilnærmet dere dere brukerne og de utfordringer de sto ovenfor?
 - Når dere innså at det ikke var mulig å oppnå et av hovedmålene for prosjektet (overføring til arbeidstrening i regi av NAV) endret dere da måten å jobbe på for å øke brukernes livskvalitet?
- Hvordan opplevde dere arbeidsmiljøet i prosjektet?
 - Følte dere brukerne profiterte på å være i et prosjekt sammen med andre brukere i samme livssituasjon?
 - Vet dere om hadde brukerne hadde noen kontakt utenfor Arbeidsprosjektet?

Hva var positivt og negativt med arbeidsprosjektet?

Vedlegg 5:

Intervjuguide deltakere

Presenterer oss selv, hvordan intervjuet er delt inn i faser.

Bakgrunn til deltakere i Arbeidsprosjektet:

- Navn, alder, utdanning og arbeidserfaring
- Livssituasjon før man ble deltaker i Arbeidsprosjektet
- Hva slags kontakt har man hatt med andre deler av offentlig hjelpeapparat (som NAV, Boligkontor osv....)
 - Per dags dato og tidligere.
- Erfaringer fra andre aktivitetstiltak.
- Utfordringer man har og har hatt i hverdagen
 - Hva er det du opplever som vanskelig i hverdagen.

Arbeidsprosjektet

- Er du fortsatt deltaker?
 - Hvis ja, hvor lenge har du vært deltaker?
 - Hvis nei, hvor lenge var du deltaker og hvorfor slutte du?
- Hvordan kom fikk du kjennskap og kom i kontakt med arbeidsprosjektet?
- Hva ønsket du å oppnå ved å være deltaker på Arbeidsprosjektet og hva slags forventninger hadde du?
 - Har du oppnådd noe av det du ønsket?
 - Ser du noen endringer hos deg selv etter at du ble med i Arbeidsprosjektet?
 - Kan du utdype dette?
 - Hvordan tanker gjør du deg om veien videre etter Arbeidsprosjektet?
- Har du en felles forståelse med arbeidslederne om hva dine oppgaver er og hvorfor du er med i prosjektet?
 - Så du for deg at du skulle over i Navs kvalifiseringsprogram etter en stund i Arbeidsprosjektet?
 - Hvordan forhold hadde du til arbeidslederne?
 - Åpenhet, støtte, tillit, forståelse osv....
- Hvordan føler du selv at du har hatt påvirkningskraft på hverdagen din i Arbeidsprosjektet?
- Er det lagt noen plan eller føringer for deg i Arbeidsprosjektet?
 - Vi tenker her på hvor lenge det var tenkt at du skulle delta. Om det var snakk om noe utvikling, fant du ut sammen med arbeidsledere hva slags arbeid du skulle delta i? Hvor ofte du skulle delta? Arbeidsoppgaver tilpasset deg?
- Med de arbeidsoppgavene du deltok i følte du at du fikk en mestringsfølelse?
- Hva ser du som Arbeidsprosjektets sterke og svake sider?
 - Hva kunne blitt gjort annerledes og hva kunne blitt gjort bedre.
- Hvordan ser en vanlig dag ut på Arbeidsprosjektet?
- Hva skulle du ønske kunne vært gjort annerledes med Arbeidsprosjektet?
 - Hvordan er det nå som arbeidsmengden har blitt mindre?
- Har prosjektet hatt noen nytteverdi for deg?
 - Kan du begrunne hvordan?

- Hvordan synes du om arbeidsmiljøet Arbeidsprosjektet?
- Har du noen kontakt med arbeidskollegaer utenfor Arbeidsprosjektet?
- Hvordan var det å jobbe med mennesker som befant seg i samme livssituasjon som din egen?
- Hva er viktig for deg for at du skal trives?

Livskvalitet

- Hvordan definerer du livskvalitet? Hvordan oppfatter du livskvalitet?
 - I lys av Arbeidsprosjektet?
- Er det noen forskjell på humør og livsglede når du er på Arbeidsprosjektet i forhold til hjemme eller andre steder.
 - Har dette endret seg etter at du ble deltaker i Arbeidsprosjektet.
- Har din tid ved Arbeidsprosjektet påvirket andre sider ved livet ditt (økonomi, nettverk, fritid, humør osv.)?
- Hvor har det skjedd endringer og hvilke?
-

Veien videre

- Hvordan ser du for deg hverdagen uten deltakelse i Arbeidsprosjektet?
 - Hvis du allerede har sluttet hvordan er dagene nå som du ikke deltar?
 - Er det noen endring fra da du var med i prosjektet?
- Hvor lenge ser du for deg at du kommer til å delta?
- Har du et ønske/drøm om å komme deg inn i Navs kvalifiseringsprogram?
 - Vil du ut i arbeid igjen?
- Ville du anbefalt andre mennesker som befinner seg i samme posisjon som deg selv å delta i Arbeidsprosjektet om de hadde fått muligheten?
 - Utenfor arbeidslivet og ikke føler seg klare til å bære med i kvalifiseringsprogrammet til NAV.

Hvordan føler du angående det nye lønningssystemet?

Vedlegg 6:

Intervjuguide primærkontakter

- Presentasjon av oss.
- Presentasjon av de.
- Hadde brukerne en felles forståelse med deg som primærkontakt og Arbeidsprosjektet om hvorfor man skulle delta i Arbeidsprosjektet?
 - Hva som var målsetningen
 - Tidsperspektiv på deltakelse før arbeidstrening i regi av NAV
- Arbeidsledere
 - Møtte brukerne forståelse for sine utfordringer i hverdagen?
 - Ble de møtt med tillit, åpenhet, støtte forståelse osv...
 - Ble de gitt muligheten til å utforme sine egne arbeidsoppgaver?
- Mestring og motivasjon
 - Har brukerne gjennom deltakelse i Arbeidsprosjektet fått en mestringsfølelse?
 - Hvis ja, har de gjennom denne mestringen fått motivasjon til å jobbe videre med seg selv?
- Livsglede
 - Hvordan har brukernes utvikling vært innenfor psykisk og fysisk helse?
 - Har brukerne følt tilfredshet ved å ta del i Arbeidsprosjektet? Ved at de har hatt et arbeid å gå til?
- Nettverk
 - Har brukerne gjennom Arbeidsprosjektet fått utvidet nettverket sitt?
 - Fått en felles identitet med andre brukere som befinner seg i samme livssituasjon som seg selv.
 - Følt at de har deltatt i et større fellesskap?
- Tanker om hverdagen og veien videre?
 - Med og uten Arbeidsprosjektet.
- Hva ser du som Arbeidsprosjektets sterke og svake sider?
 - Hva kunne blitt gjort annerledes?
- Avlønning?
 - Hvordan har motivasjonen for deltakelse blitt etter den nye avlønningsmodellen?